Advisory Council on the Status of Women
Conseil consultatif sur la condition de la femme

AN ANALYSIS OF EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE AS APPLIED TO SOME NEW BRUNSWICK CIVIL SERVICE JOBS

by the N.B. Advisory Council on the Status of Women

As revised to May 1983

386 St. George St., Moncton, N.B. E1C 1X2 / (506) 388-8660, 1-800-332-3087 / 386, rue Saint-George, Moncton, N.-B. E1C 1X2

The following study was commissioned by the New Brunswick Advisory Council on the Status of Women as a result of its concern over equal pay for work of equal value. The first analysis was published in August 1980. That report is reprinted in Part 3 of this document. A revision of the first report became necessary due to salary increases and inflation and in May 1983, the original researcher revised the material based on these new values (Part 1). At that time, we also added a discussion of the compatibility of the principle of equal pay for work of equal value with the collective bargaining process (Part 2).

PART 1

The following document is a follow-up study to the August 1980 paper reprinted in Part 3.

As mentioned in that original document, the federal equal pay for work of equal value legislation provides for the analysis of jobs performed by workers, to be compared only when these people work for the same employer. Thus, in this paper, a comparative tool was developed, a "value coefficient", which loosely refers to the dollar amount an employer is willing to pay each of this/her employee groups for each point of job skill, effort and responsibility demanded of them.

In 1980 dollars, the original study concluded that the employer, the New Brunswick Government Treasury Board, seemed willing to pay, on the average between $14 and $16 per point of job effort, skill and responsibility. At that time, however, serious inequities were pointed out, in particular that high-level social workers, and nurses at any level appeared grossly undervalued by their employer in term of remuneration. Likewise, other groups seemed to be remarkably overvalued by their employer, for example, liquor store workers and orderlies.

1983 Situation

Since 1980, however, inflation has caused major changes in salary levels. The tool must be then updated for inflation.

The following table reports the inflationary rates in each of the succeeding years since 1980, and how those rates, when applied to the average value coefficient of $14-$16 per job point evaluated, would cause that also to change:

...2

TABLE I - Value Coefficient and Inflation

Year	Inflation Rate *	Average Coefficient
1980	-	$14-$16 / job point
1981	12.2%	$16-$18 / job point
1982	11.6%	$17.5-$20 / job point
1983	7.4%	$19-21.5/ job point

Thus, in today's figures, a fair remuneration, based on the 1980 analysis and adjusted for inflation would range between $19 and $21.5 per job point evaluated.

Table II provides the original job groupings as analyzed in 1980, together with 1983 wage scales, divided by their job effort, skill and responsibility points as evaluated in 1980. This Table demonstrates that most groupings have in fact kept abreast of inflation. However, it very blatantly shows, also, that the original groups that were undervalued, i.e. the nurses and higher level social worker groupings,are still undervalued.

These two groups, moreover, are working under expired 1982 contracts, which even at that time were undervalued, if compared against the 1982 coefficient adapted for inflation (see Table I: the 1982 acceptable average coefficient ranges between $17.5 and $20/point, however, social workers still show $13.6-$19 value coefficient and nurses show $12-$21/point coefficient).

* Statistics Canada reports 1 Feb - 1 Feb per successive year. 1 Feb/year was chosen as the comparison point, as all salary levels reported in 1980 covered that month as do the 1983 levels reported in this update.

Orderlies and liquor store clerks are still curiously overvalued by their employer with value coefficients ranging from $30-$40/per point! The obvious distinction of male and female jobs still prevails for these job categories.

Evaluation of New Groupings

Recently, four employee groups received three-year settlements from the N.B. Treasury Board. Tables III and IV report their salaries, points as evaluated for job effort, skill and responsibility, and resultant dollar value coefficients.

These recent settlements demonstrate that the employer, the N. B. Treasury Board, values the job categories of some groups over others, and this does not appear to depend upon the employees' level of skill. For example, the highly skilled job of dietician is severely undervalued even under this new contract (dollar value coefficients ranging from $12-$19/point), while the data processing equipment operator group, unskilled prior to job experience, is quite highly valued (dollar value coefficients of $23-$31/point). The other two groups: forest rangers and instructors of technology at the community college level, appear to be receiving average remuneration, i.e. hovering around the $19-$21/point range. (However, some levels within these groupings are valued more than others: 16 high-level instructors, and the beginning forest rangers!)

Current Trends

Another smaller group has been analyzed. It has been pointed out that the orderlies, a traditionally male category, are highly overvalued. The question posed is, how do the females, who are performing essentially the same work and who are paid at the same level, compare after a closer examination of the tasks involved?

As Table 111 shows, the female groups, the Nursing Assistants I and II are also quite overvalued, with coefficients ranging from $23-$36/job point valued. It is interesting to note, however, that although the basic training, i.e. one year of Community College, is the same for Nursing Assistants II and Orderlies III, Nursing Assistants II are required to pass provincial exams to become registered with the N.B. Registered Nursing Assistants Association. Furthermore, their job description stipulates they must be ready to take more training as the job demands. Indeed a closer examination of these job descriptions demonstrates that while, for example an orderly may assist registered nurses in their duties, nursing assistants II may be expected to perform these duties under supervision. One wonders if women are required to have more training than men because of their sex and if they should be expected to perform more complex duties for the same level of pay.[1]

Finally, although no settlement has yet been reached, the government is currently negotiating with the N. B. liquor store workers. The offer includes an 8% increase over the current year, plus 5% over the next, bringing the coefficient to $33 to $35 per job point next year alone, which keeps them healthily overvalued. This type of trend, when the fat gets proportionately fatter and the originally lean stays propertionately leaner, needs to be re-examined.

---

[1] A historical note is appropriate here to explain why the discrimination between the group of Nursing Assistants and Orderlies and the Registered Nurses is based on sex. Nursing Assistants and orderlies used to be paid on two different salary scales, the orderlies' salary being much higher than that of nursing assistants. In 1974, a decision of the N.B. Human Rights Commission changed the situation, resulting in a major increase for nursing assistants to meet the level of orderlies' salaries. These historical facts prove that the gap between the value given to the work of that group and that of Registered Nurses accrued on the basis of sex.

SUMMARY

In summary, then, this update has demonstrated that this particular employer, the N.B. Treasury Board, is overvaluing some particular jobs: orderlies, liquor store workers and data processing equipment operators, while definitely undervaluing some others: nurses, high-level social workers and dieticians for example. It is apparent, then, that the male/female job classification distinction as pointed out in 1980, and in terms of this employer's willingness to pay equitably for the amount of effort, skill and responsibility of its employees, still prevails. Furthermore, it is interesting to note that where a female job classification has fought and won equal bargaining consideration with a male job classification (NA's and orderlies), that there are more job entry requirements and more resultant job responsibility placed on the females, yet, for the same pay.

This particular analysis, then, has demonstrated that the reasons for paying some job classifications more than others appear to be independent of the amount of effort, skill and responsibility of the employee. Furthermore, in view of current bargaining trends, the new settlements demonstrate that whatever hidden criteria is operating to determine the dollar value of a particular job to this employer, is still prevailing. The time has definitely come to re-examine this unknown system and either announce it to the public, so that our citizens can plan their futures for entering the low demand/high payoff jobs, or else introduce a more objective system of paying equally for work of equal value.

TABLE II - 1980 Evaluated Groups: Current Salaries and Value Coefficient*

Salaries as of 1 Feb.83

Social Worker I	17,420-22,412/1020	17.07-21.9)	expired 1982
Social Worker II	21,398-26,078/1360	15.7 -19.2)	
Social Worker III	23,634-28,782/1740	13.6 -16.5)	
Liquor Store Clerk	17,264/560	30.82	
Liquor Store Asst Mgr	20,550/620	33.1	
Mechanic I	20,745/1020	20.5	
Mechanic II	21,777/1040	20.9	
Mechanic III	22,464/1200	18.7	
Electrician	21,777/1080	20.16	
GN 1	16,994-20,657/1000	16.9 -20.6	
GN 3	19,037-21,295/1250	15.2 -17.	
GN 4	19,981-24,287/1300	15.3 - 18.6	
GN 5	21,390-26,676/1730	12.4 -15.4	
Nurse I	19,356-20,328/1000	19.3 -20.3	
PHN I	20,328-25,956/1430	14.2 -18.1	
Comm H.N. II	21,672-27,672/1400	15.5 -19.7	
Staff Dev. Coord.II	21,672-27,672/1400	15.5 -19.7	
Nurse III	21,672-27,672/1300	16.6 -21.3	
Orderly I	15,649-16,219/400	39.1 -40.5	
Orderly II	16,679-17,249/540	30.8 -34.4	

* The 1983 salaries reported, except those of social workers and nurses, are working under 1982 expired contracts.

TABLE III - Salary, Points and Value Coefficients: Recent Treasury Board Settlements.

All salaries standardized, as of 1 Feb. 83.

Instructor of Tech I	21,876-26,568/1350	16.2 -19.7
Instructor of Tech II	26,508-32,208/1470	18.0 -21.9
Instructor of Tech III	30,804-37,440/1570	19.6 -23.8
Forest Ranger II	16,356-19,884/880	18.5 -22.5
Forest Ranger III	19,036-21,936/1050	17.2 -20.9
Forest Ranger IV	19,812-24,084/1250	15.8 -19.3
Dietitian I	16,676-21,312/1100	15.25-19.4
Dietitian II	18,384-22,392/1470	12.5 -15.2
NA I	15,649-16,219/440	35.5 -36.9
NA II	16,757-17,716/710	23.6 -24.7
Orderly III	16,757-17,516/650	25.8 -26.9

TABLE IV - Detailed Breakdown of Points as Assigned: Recent Treasury Board Settlements.

		Effort		Responsibility		
	Skill	Mental	Physical	Duties	Others	Total
Instructor of Tech I	350.	300.	200.	300.	200.	1350
Instructor of Tech II	470.	300.	200.	300.	200.	1470.
Instructor of Tech III	570.	300.	200.	300.	200.	1570.
Forest Ranger II	180.	150.	300.	150.	100.	880.
Forest Ranger III	250.	200.	300.	150.	150.	1050.
Forest Ranger IV	300.	250.	300.	200.	200.	1250.
Data Proc. Equip. Op. I	70.	100.	80.	50.	100.	400.
Data Proc. Equip. Op.II	150.	150.	80.	100.	150.	630.
Data Proc. Equip. Op.III	170.	220.	100.	150.	200.	840.
Dietitian I	300.	250.	150.	200.	200.	1100.
Dietitian II	470.	350.	150.	300.	200.	1470.
NA I	110.	50.	180.	50.	30.	440.
NA II	150.	150.	180.	130.	100.	710.
Orderly III	120.	150.	230.	60.	90.	650.

TABLE V - Breakdown of Jobs Evaluated for Equal Value

(a) Community College Instructors

	Skill	Effort	Responsibility
Instructor of Technology I	Bachelor's degree plus some related industrial or business experience.	Teaching students at the technologist level at a provincial institute of learning; substantial opportunity for independent judgment.	Providing theoretical and practical instruction for students in business and engineering technology in accordance with prescribed curriculum.
Instructor of Technology II	Bachelor's degree plus considerable experience in teaching, related business or industrial field.	As with I	As with I
Instructor of Technology III	Bachelor's degree plus thorough related work experience in business or industry.	As with I	As with I

(b) Resource Services

	Skill	Effort	Responsibility
Forest Ranger II	Forest resource tech. school plus related experience.	Technical resource work in forest protection, forest management or fish and game management and protection.	For performing technical and semi-technical tasks under limited supervision; for participating in the training and development of junior forest rangers.
Forest Ranger III	Forest resource tech. school plus considerable related experience.	1st level supervisory and/or specialized technical resource work.	Supervision of technical and semi-technical tasks; for supervising training and developing subordinate forest rangers and operational employees.

TABLE V (cont'd)

	Skill	Effort	Responsibility
Forest Ranger IV	Forest resource tech. school plus considerable experience in the technical field and supervisory experience.	Supervisory and advanced technical resource work in such areas as forest and insect protection, etc.	Establishment of objectives for the assigned area, supervision and development of lower level forest rangers plus budget preparation and control for the assigned area.
(c) Data Processing Group			
Data Processing Equipment Operator I	Grade 12	Entrance training level work, operate all input/output equipment in the computer room in accordance with prescribed procedure.	For preparing data or output for processing and carrying out off line operators.
Data Processing Equipment Operator II	Grade 12 plus some related work experience	Trained level work in the operation of a variety of data processing equipment.	For performing technical work in the operation of a large scale computer.
Data Processing Equipment Operator III	Grade 12 plus experience in complex data prossing equipment.	Complex technical work in the operation of a variety of data processing equipment; dealing with user problems and resolving them.	For the operation of complex data processing equipment including a large scale electronic computer used in a multi function process.
(d) PMPR group			
Dietitian I	B.Sc in foods and nutrition; registered dietitian; approved dietetic internship.	Consult with nursing and medical staff on patients' diets; instruct patients; visit patients' family to ensure maintenance of diet.	Registered staff dietitian in any hospital and/or in full charge of the dietary department in a hospital with less than 90 beds.
Dietitian II	B.Sc. in Home Ec.; approved dietitic internship; Registered Dietitian; plus several years as a therapeutic dietitian; teaching experience essential	Assume complete responsibility for the department in the absence of the Director; assist in the development of departmental policies, regulations and procedures.	In full charge of a dietary department in a hospital of 90-149 beds; assistant in a 200-399 bed hospital.

TABLE V (cont'd)

	Skill	Effort	Responsibility
(e) Nursing Care - NAs and Orderly III			
Nursing Assistant I	Some degree of formal or recognized training at a school of nursing or nursing assistant. Good working experience.	Nursing care to patients in simple nursing situations, physical assistance to patients.	Share in observing changes in patients. Under supervision of registered nurse.
Nursing Assistant II	Graduation from an approved school of NA (1 yr.). Must be registered with N.B. Association of RNAs	As above, plus participate in planning, giving and evaluating of nursing care of selected patients.	As above, plus may perform under supervision certain duties normally performed by professional nurses.
Orderly III	Graduation from an approved formal training course (1 yr.)	Nursing care to patients in simple nursing situations. As with Order. II, plus perform special nursing duties as may be permitted by degree of experience and training.	Under supervision of registered nurse, and may assist a registered nurse in more complex situations.

PART 2

Collective Bargaining and Equal Pay Scales

There has been some concern expressed that the implementation of the principle of equal pay for work of equal value will seriously disrupt the collective bargaining process and weaken the position of employees generally. There have also been expressed rather less than noble sentiments implying that women haven't paid their dues in the union movement and that for them to gain ground through legislation would be an insult to male workers who have in some cases gone through long and bitter strikes to make gains.

Perhaps at this point it is useful to recall that collective bargaining itself was a revolutionary concept less than one hundred years ago. It was resisted passionately by all economic institutions and there were dire predictions as to the miseries that would befall the economy and our social fabric if it were allowed to gain a foothold. Besides, it would never work.

It did gain a foothold, it did work after a fashion and while there have been some changes in economic and social relationships as a result, these have hardly destroyed our basically capitalist economy. The unions, the instrument of collective bargaining, have now been institutionalized and co-opted to the service of the economy. They have a fear that any new way of determining the relationships among classes of workers, and workers and management will weaken their power.

Recent efforts by certain national unions to promote the adoption of affirmative action plans that would also ensure equal pay for work of equal value, have had little impact and local union representatives are rarely knowledgeable, let alone accepting of this principle.

While collective bargaining has provided women workers with some advantages vis-à-vis their non-unionized sisters, it has not in any significant way improved their lot relative to their male co-workers. There is a convincing argument to be made for the fact that women's role in the work force has traditionally mirrored her perceived role in the home.[1] As her role of homemaker has been and remains appallingly undervalued in terms of economic compensation, so has her role as worker. Management and labour are both guilty whether by design or default of perpetuating this attitude.

Where women are represented by unions, it is as members of employee classifications that are usually sex-stereotyped. Male-dominated unions have made little headway in changing this situation, by encouraging women to move into non-traditional trades or by elevating the pay and status of "female" jobs; in fact in some cases they have actually tried to hold women back.

Women's socialization does not prepare them for confrontation politics. They are often reluctant to go on strike. Politicians and management officials know this, and consequently, women's demands are not taken very seriously and their goodwill is wasted. Moreover, female-dominated jobs are usually services to persons and in many ways, extensions of women's nurturing role at home: nurses, teachers, secretaries, etc. Public tolerance of labour conflicts in these types of services is universally low and, often, female workers in these jobs also reject the introduction of conflictual elements in this setting.

Though the collective bargaining process has had some limited success in meeting the employment needs of women, we are still left

---

[1] Sexual Equality in the Workplace: Proceedings of a Conference sponsored by the Women's Bureau, Labour Canada. Ottawa: Supply and Services Canada, 1982. p. 53.

with the majority of women workers who are not unionized and do not participate in any form of the collective bargaining process.

Collective bargaining has a real potential to improve the situation of women workers, and if this is to happen, more women must unionize and more women must become involved in union administration. But this is a process, and as such, long term. If women are to achieve the economic security of their male co-workers, and make equal gains in the future, they must start off in a just and equitable position.

We have learned to our sorrow that we cannot rely on goodwill and the educational process to improve the status of women in the work place either as regards their qualifications for higher-paying jobs or the attitudes of employers or unions. Retraining programs are scarce, barriers to their accessibility appear at every turn, and if one does succeed in acquiring the necessary training, employer and union attitudes often militate against achieving any success.

One final word is perhaps appropriate. The collective bargaining process is essentially one of confrontation. It has moved from the streets and union halls into the board room over the years, but it remains a process wherein threatening postures are adopted by both sides in an effort to control the most territory.

Perhaps the time has come to interject a new element into the determination of job classification and base wage rates - that of pure reason. If objective, non-sexist, job evaluations are performed, points being assigned for all relevant factors and determinations made as to the value of each point, then collective bargaining uses that initial absolute figure as the floor for each job group. Any attempt to rearrange the compensation relationships for reasons other than those based on revised job evaluations would be patently obvious, and much easier to deal with.

If an objective point system was adopted by the provincial government and its employees' unions, for example, negotiations for salary increases for each job would be guided by the rating of the job in the points of difficulty system. Increases necessary to close the wage gaps caused by occupational segregation would become apparent and workers would be more justly rewarded for their efforts. Principled negotiation would benefit all workers because decisions as to their work's value would be guided by an objective standard.

PART 3

Preliminary Analysis of Equal Pay for Work of Equal Value, as Applied to Some New Brunswick Civil Service Jobs, August 1980.

INTRODUCTION

It has often been suggested and more recently in professional literature[1] that one reason for women's jobs being poorly paid, is that these jobs are undervalued precisely because they are women's work. According to these arguments, and the evidence presented, women tend to be regarded as second in status to men in cultures and society the world over, such that jobs which are traditionally held by women tend to have lower status, in the eyes of each society.[2] This, it appears, is the case, no matter what the actual objective value of the job being performed.

A very poignant example of this is that, "in the U.S.S.R. and Eastern Europe, where there are a greater percentage of women physicians, engineers and lawyers, lawyers are not a high status profession, and the women in medecine and engineering occupy the lower ranks"[3].

The problem then appears to be a prejudicial one. In our society we groan over traditional women's ghetto jobs - e.g. retail sales or secretarial work. However, as the foregoing shows, in cases where women start to become highly educated and skilled, if they can still be identified as a clump in one profession, this profession becomes downgraded, again relegated to the open file of "women's work" and returned to the ghetto.

---

1. Blumrosen, Ruth, "Wage Discrimination, Job Segregation and Title Vll of the Civil Rights Act of 1964" in Univ. of Michigan Journal of Law Reform vol. 12(3) 1979 pp.402-502.
2. 1975 Report of International Labour Conference
3. Blumrosen, R. 1979, opcit., p. 417

The solution to this type of dilemma therefore rests in combating societal prejudices. If women are to be valued for the quality of their contribution to society, it is the value of that contribution that must be appreciated, not the personal characteristics of the contributor.

A mechanism which might very well open the doors to this type of reeducational campaign is the recently legislated Section 11 of the Canadian Human Rights Act. This section, which became effective in September 1978, has been labelled the "equal pay for work of equal value" provision.

Equal Pay for Work of Equal Value Legislation Introduced

The section itself was originally introduced as a means for guaranteeing that employees performing work of essentially equal value for an employer in a single establishment would likewise be equally paid. A logical principle if one forgets that employers have traditionally paid women as little as they could possibly get away with, and that even today women are paid on the average, 50% less than men in the same occupations[4].

How our society has been able to smother this ugly secret for so long is a matter relating to: the history of and needs for women in the labour force; the sociology of where we feel women should be working; and the economic and business principles which exploit fully these sociological factors in paying women less. To pay a woman less for occupying the same job as a man, one needs only

4. Women's Bureau, Labour Canada, "Women in the Labour Force, 1977 Edition Part 11: Earnings of Women and Men", see Tables 8a, 8b.

change the job titles. Thus women are "cooks", while men are "chefs", women are "hostesses" while men are Maitre d'", women are "secretaries" while men are "administrative assistants"[5]. Add to this the economic incentive to employers that in Canada, "it has been estimated that if women's pay was increased from 60% of male wages to even just 70%, the additional cost would be $7.02 billion[6].

In short, even when men and women do perform the same work, or work of equal value to the employer, labels craftily applied can serve to perpetuate the prejudicial distinction between men and women who work.

If, however, the equal pay for work of equal value principle can become accepted as legitimate in our society, an end can be at least envisioned of the petty politics of subtly applied low status and high status job labels, and the pay schedules they support.

Limits of Equal Pay for Work of Equal Value Legislation

This paper is not naively attempting to suggest that the equal pay provision is the end of all of such worries. Legally, it is a weak and ineffectual clause, that has yet to cut a few teeth. It is an academic exercise, a nice idea that has become legislated, that in its vagueness almost dares anybody to try to make a complaint under its provisions and demand equal pay. It is furthermore weakned by the jurisdiction of its mother Law: the Canadian Human Rights Act.

On the other hand, it is a rather daring piece of academia. The dabate over equal pay for equal or similar work has been raging, none too lightly for several years, and this provision gives intellectual leadership to defining what is to be considered work of

5. Blumrosen, Ruth, 1979, op cit p. 407
6. White, Julie, "Equal Pay and the New Legislation, prepared for meetings of the Canadian Advisory Council on the Status of Women, January 1979.

equal value, and to stating that being paid equally for work of equal value is a Canadian Human Right.

The Scope of the Present Study

The study presented by this paper is responding directly to that intellectual precedent. It is the feeling of the N.B. Advisory Council on the Status of Women, that the time is ripe for beginning the program of public education about the validity of equal pay for work of equal value. In short, the intention of this study is to provide material for public education purposes.

The Present Study

The Advisory Council has undertaken to evaluate a number of different positions, all under the hire of the N.B. government. The components of effort, skill and responsibility have been evaluated as suggested by the Canadian Human Rights Act[7]. Conditions of work, another suggested factor has not been analyzed as no relevant information was available under the detailed job descriptions provided by the N.B. Treasury Board. However, attempts have been made to compensate for this factor (see note under Table 4).

As it has been observed that, "occupations for women are found closely linked to their homemaking role or to their socialization as male helpmates"[8], such as caring for the sick or preparing food; the role of nurse has been chosen as the female occupation of

---

7. Methodology and Principles for applying Section 11 of the Canadian Human Rights Act, published by the CHRC.
8. Blumrosen, Ruth, 1979, opcit, p. 405.

interest among the 21 jobs compared.

Method

Twenty-one jobs were objectively analyzed for the amount of skill, effort and responsibility they demand of the employee (see Table 2). These factors are outlined in Table 1, along with the maximum numbers of points provided and explanations of decisions for point allocation. These latter considerations are the input of the present research, as there exist at present no formal guidelines for point assignment (see Tables 3 and 4).

TABLE 3 Detailed Breakdown of Points as Assigned

	SKILL	PHYSICAL EFFORT	MENTAL EFFORT	RESP. DUTIES IMPLICATIONS	RESP. ACCOUNTABILITY	TOTAL
Social Worker 1	270	80	320	200	150	1020
Social Worker 11	410	100	350	300	200	1360
Social Worker 111	610	80	450	350	250	1740
Liquor Store Clerk	130	200	100	50	80	560
Liquor St. Asst Mgr	170	50	150	150	100	620
Lab Photographer	100	150	150	200	160	760
Mechanic 1	210	280	150	200	180	1020
Mechanic 11	210	300	150	200	180	1040
Mechanic 111	290	300	150	250	210	1200
Electrician	270	280	150	200	180	1080
General Staff Nurse (GN1)	150	200	250	200	200	1000
Asst Head Nurse (GN3)	350	100	350	220	230	1250
Head Nurse (GN4)	350	100	350	220	280	1300
Supervisor (GN5)	580	100	450	300	300	1730
Nurse 1	150	200	250	200	200	1000
Pub. Health N.1	430	200	300	300	200	1430
Comm. Health N.1	400	200	300	300	200	1400
Staff Dev. Coord. 111	400	200	300	300	200	1400
Nurse 111	400	100	350	220	230	1300
Orderly 1	70	200	50	50	30	400
Orderly 11	120	200	100	60	60	540

The major factors that were considered under each component, for example, experience, training and education, and natural ability all subsumed under "skill" were taken literally from the definitions provided in the Canadian Human Rights Act. (See Appendix A)

Secondly, the present wages being paid for each job analyzed, were all brought to a comparable annual rate. (see Table 4) Then, a "value Coefficient" was determined by dividing the annual salary by the number of points awarded each job. (see Table 5). It is this resultant coefficient, loosely conceived as the amount of renumeration received for job requirement per employee, that is the main focus in this discussion.

RESULTS AND DISCUSSION

As the present study shows, where social workers', liquor store workers', mechanics' and electricians', orderlies' and nurses' jobs were all evaluated independently of each other, the value coefficients were found to vary greatly depending upon the job occupied.

A few initial observations are remarkable. First, the categories of orderlies and liquor store workers, both of which are predominantly male jobs, are both well rewarded. The value coefficients of these jobs range from $20.7/point to $27.2/point of job exigence.

Secondly, nurses' jobs, undeniably female, are not so lucrative for the employee, with the lowest value coefficients, ranging from $8.3/point to $13.9/point of job exigence. (This also includes the lab photographer).

Thirdly, a judicious or "fair" job remuneration appears to hover around $14 to $16 per point, as represented in mechanic, electrician and social worker jobs. The final point that is apparent is that some jobs analyzed here with large numbers of points (as say over 1400 points) tend to be a little less lucrative for the employee

than less demanding work. This is obvious in the examples of the Social Worker 111, the Supervisor Nurse (GN5) and Public and Community Health Nurses. This shows that in our society it seems certain levels of certain professions are expected to be honorific, that is, to carry their own rewards because of the higher donation of skill, effort and responsibility to the society. The employer obviously is not paying for the employee's sacrifice at this level.

CONCLUSION

The present study is an attempt to demystify the concept of equal pay for work of equal value, by objectively defining the factors of the concept and interpreting them into comparable numerical values. The major drawback in such an exercise, of course, is that the interpretations into numerical values can be highly subjective. It is for this reason that the Canadian Human Rights legislation was so religiously followed, and all reasoning behind point allocation presented.

This study has compared nurses jobs, as hired under the N.B. Civil Service, with other Civil Service positions, not as yet defined as female dominated. The results clearly indicate that some jobs which happen to be male dominated are more lucrative to employees in terms of dollar return per factor of job demand (orderlies, liquor store workers). They indicate further that after a certain level of job requirement for social worker and nurses jobs, those commonly thought of as "noble, self-sacrificial" professions, the employee is indeed expected to be giving of himself or herself to a certain extent, with no thought of financial renumeration.

Finally, the results clearly indicate that at every level except the highest level of GN2 in the nursing profession, the employer is not remunerating the employee justly per factor of job requirement. The present analysis reveals for example, a $14-16 per point remuneration to be fair and equitable, whereas nurses generally are staying in the $10-13 per point. In short, the nurse is expected to be partially reqarded in dollars by her employer, but she is also expected to gain some intrinsic reward from the effort, skill and responsibility of her position that she is in essence donating to the public.

This study is only an initial step. Nursing is not the only female-dominated job in our society and the electrician, social workers and orderly jobs are not the only others, hired by a same employer. However, this initial step has been a revealing one: out of a number of jobs evaluated independently for effort, skill and responsibility as outlined under the equal pay for work of equal value provision of the Canadian Human Rights Act, the female-dominated job, that of nurses, has been shown to be a valuable job, in the sense of the skill, effort and responsibility demanded of the working nurse, but one that is unjustifiably underpaid.

It is hoped that the present analysis will mark a beginning in comprehension about what measurable amounts of skill, effort and responsibility each job in our economy requires, and an understanding that pay schedules should be based upon these considerations alone. At present, as this study shows, some jobs are equitably paid, some are overpaid, and some - undeniably women's jobs - are underpaid.

APPENDIX A

Equal Wage Guidelines of the Canadian Human Rights Act, effective September 27, 1978.

...in assessing the value of work performed by employees employed in the same establishment to determine if they are performing work of equal value,

a) the skill required in the performance of the work of an employee shall be considered to include any type of intellectual or physical skill required in the performance of that work that has been acquired by the employee through experience, training, education or natural ability, and the nature and extent of such skills of employees employed in the same establishment shall be compared without taking into consideration the means by which such skills were acquired by the employees;

b) the effort required in the performance of the work of an employee shall be considered to include any intellectual or physical effort normally required in the performance of that work, and in comparing such efforts exerted by employees employed in the same establishment,

i) such efforts may be found to be of equal value whether such efforts were exerted by the same or different means, and,

ii) the assessment of the effort required in the performance of the work of an employee shall not be affected by the occasional or sporadic performance by that employee of a task that requires additional effort.

c) the responsibility required in the performance of the work of an employee shall be assessed by determining the extent to which the employer relies on the employee to perform the work having regard to the importance of the duties of the employer for machines, finances and any other resources and for the work of other employees; and

d) the conditions under which the work of an employee is performed shall be considered to include noise, heat, cold, isolation, physical danger, conditons hazardous to health, mental stress and any other conditions produced by the physical or psychological work environment but shall not be considered to include a requirement to work overtime or on shifts where a premium is paid to the employee for such overtime or shift work.

TABLE 1 MAJOR COMPONENTS OF EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE

Component	Major Factor	Maximum Points	Examples of considerations
skill	-experience	300pts	-experience on a job (unskilled to skilled) -supervisory experience -teaching experience (0) (300) no time on job to considerable supervisory experience
	-training education	500pts	-high school (70) -trade school 1 year(100), 2yrs (130) -apprenticeship (30/yr) -university (4 years) 270 i.e.50/yrs + high school -other (20) (certification) grade 10(50) (500) PLD
	natural ability	200pts	-as demonstrated -leadership -as per job requirements
effort	-physical	400pts	-light to med. to heavy manual tasks -using light (200) to med. - to heavy (400) equipment -field visits (200)
	-mental	600pts	-sitting(50) to on feet all day(150) simple writing(50) and charting to (250) specialized problem solving & thinking, requiring inovation(350)
responsi-bility	-duties of employee	500pts	light(50), to supervised duties to independent operation, responsibility for results, (300) with results of consequence for how many
	-accounta-bility of employee	500pts	for specialized skills such as(100) using machines, doing finances(100) other resources(100), work of other employees and confidentiality(100).
working conditions	noise heat, cold isolation physical danger conditions hazardous to health mental stress	200pts	Shall not be considered to include a requirement to work overtime or on shifts where a premium is paid to the employee for such.

* As per Section 11 of the Canadian Human Rights Act, this equal pay legislation applies only to employees employed in the same establishment .
The components and major factors are outlined in the legislation maximum points to be assigned and decisions on what elements are worth which points, result from the presentjob evaluation research.

Social Workers 1,11,111
TABLE 2 (a)

SOCIAL WORKER JOBS (paid by salaries)

	SKILL	EFFORT	RESPONSIBILITY	Working Cndt
Social Worker 1	Bachelors degree	-maintain updated files on related cases; -contact with social agencies, institutions, individual clients, families and general public	-providing support services under Child Welfare, social assistance, mental health correctional,	36¼ hrs/wk
Social Worker 11	MSW or Bachelor's degree plus considerable experience	-establish and maintain effective working relationships with clients, staff members and general public.	-providing counselling services as above -may involve consultative services to ohter social workers -considerable judgment and initiative	"
Social Worker 111	MSW- considerable social work experience	-provision of highly specialized counselling and therapeutic service to groups and individual -assist in identification of problems and suggest methods and procedures for resolution.	-responsibility for supervision of professional S Ws (above) and support staff, -provision of consultative services -considerable independent judgment.	"

TABLE 2 (b)

LIQUOR STORE PERSONNEL (hourly pay)

Liquor store clerk	-grade 12 and some experience in salestock work	light and moderately heavy manual tasks sales work handling cash;answering inquiries; assisting in preparing reports.	-counting and balancing cash and sales totals -operating a cash register.	40 hrs/wk
Liquor Store Assistant Manager	-grade 12; considerable experience in sales and clerical work in liquor store or warehouse.	-preparing and assisting in preparation of regular and special reports -assisting in maintaining accurate and concis documenting recordsof each staff member	-supervising arrangement of merchandise -replace manager in his-her absence --instructing personnel on their duties	"

TABLE 2 (c) Skilled Worker Jobs - Manual (salary or hourly)

	Skill	Effort	Resp.	Working cond.
Laboratory photographer	grade 12 technical tr. in med. photography	tech nical and clerical duties related to taking, processing and filing of various kinds photos of pathological specimens photographic copying of charts and diagrams	maintenance and of cameras, projectors and related visual aids equipment.	37 ½ hrs/wk
Mechanic 1	journeyman certificate	skilled tasks in repairing gasoline powered automotive equipment.	independent judgment is exercised concerning method of repair or installation. - may supervise helpers or other mechanics or may work alone with field inspectional duties.	40 hrs/week (paid per hr)
Mechanic 11	journeyman certificate in heavy equipmt repair trade i.e. grade 10 and 1 yr Community College and 3 yrs apprenticeship and exam.	skilled tasks in maintenance, rapair and installation of all aspects of automotive marine and related equipment.	independent judgment is exercised concerning method used. - may supervise a helper or other mechanic	40 hrs/ wee (paid per h

TABLE 2 (c) Skilled Worker Jobs - Manual (salary or hourly) continued

Mechanic III	-journeyman certificate in heavy equipment repair trade (as above) - some supervisory experience	-repair and maintenance of light and heavy gasoline and diesel powered equipment and machinery	-assisting in the maintenance, operation and supervision of shop in absence of shop superintendent and-or performance of highly skilled repair tasks at specialized level in the maintenance and repair of fuel injection systems	40hr/wk
Electrician	-journeyman certificate in electrical trade as issued by the N.B. Dept of Labour i.e. grade 10 and 1 yr Comm. College and 5 yrs apprenticeship and passing exam	-installing and repairing electrical switches, relays, motor controls, alarms, amplifiers, fixtures and other electrical equipment - maintaining such in good working order - repairing defective wiring	-assuring efficient and safe installation and operation of various electrical equipment systems. - may be required to supervise helpers from time to time.	"

TABLE 2 (d) Hospital Employed Nurses (Paid Bi-weekly)

General Staff Nurse (GN2) (GN1 is identical except the nurse is not Registered)	Registered Nurse: i.e. 2-yr diploma or 4-yr university degree in approved school and passing RN exam	-skilled nursing care -evaluating needs of patients -maintaining reports and records -participating member of nursing team in unit vis à vis attaining objectives of unit, determining and achieving policy, planning for total patient care, development of standards of mental care and assesses units' contribution to specific educational programs.	makes recommendations re budgetary requests for unit -assigns nursing activities, assists and supervises service personnel under hir/her direction.	37½ hrs /wk
Assistant Head Nurse (GN3)	Registered Nurse as above -nursing experience -leadership ability -successful completion of at least 1 yr univ., incl. nursing administrative course or a bachelor degree incl a nursing admin. course	-identifies nursing needs of patients in unit and recommends nursing personnel to cover such needs -participating member of nursing team in unit as above (GN1) -assists in developing a program of performance evaluation of nursing service personnel and implementing such. -assists in preparation, interpretation and maintenance of a plan of organization for nursing dept - assists in development of records for nursing dept and directs their maintenance.	-recommendations for physical facilities, supplies and equipment -submits budgetary request for unit -plans and carries out program of supervision in the unit -responsible for development, evaluation and revision of nursing care plans -assists head nurse in planning and supervision of nursing service within a single unit of a hospital or similar agency -deputizes for a head nurse in his-her absence or night hours.	37½ hrs/wk

TABLE 2 (d) continued Hospital Employed Nurses (Paid Bi-Weekly)

Head Nurse (GN4)	-same as above (GN3)	-same as for Assistant Head Nurse (GN3)	-Head Nurse is responsible ofr the planning and supervision of nursing service within a single unit of a hospital or similar agency.	37½ hrs/wk
Supervisor (GN5)	-Registered Nurse -Bachelors or Masters degree which includes nursing administration -nursing experience -leadership ability	gives leadership in all of above for the designated service area.	-Supervisor is responsible for supervision and improvement of nursing care for patients within designated clinical or service area (more than one unit as above) of the hospital or similar agency.	

TABLE 2 (e) CIVIL SERVICE NURSES (-salaries)

Nurse 1	-graduation from an approved school of nursing i.e. 2-yr diploma or 4-yr university -actively registered as a nurse in N.B. or eligible for such	-nursing care -preparing for and assisting with treatment -charting and administering medication -observing patients' response and providing subsequent care.	-supervision of non-professional staff	37½ hrs/wk
Public Health Nurse 1	-graduation from a university with bachelor's degree in nursing which includes courses in public health nursing -actively registered as a nurse in N.B. or eligible for such	-home, school and other field visits to encourage medical care and treatment for followups, to instruct in fundamentals of public health -planning, directing and participating in special settings as schools, clinics, child health centers or places of employment. -nursing home assessments.	-instructional responsibility to community and followup to homes -assisting in orientation of new staff -assisting in the provision of field experience for students.	
Community Health Nurse 11	-graduation from an approved school of nursing as above. -supplemented by completion of specialized courses as required by the position. -considerable experience in professional nursing care and treatment within a mental health or psychiatric service -some supervisory experience -actively registered as a nurse in N.B. or eligible for such.	-performing administrative and supervisory nursing work in conjunction with psychiatric nursing services -participate in planning of overall program.	-responsible supervisory nursing work in community psychiatric nursing services in an assigned area.	37½ hrs/wk

TABLE 2 (e) CIVIL SERVICE NURSES (-salaries)

Staff Development Coordinator I and II	-graduation from an approved school of nursing -supplemented by a course in psychiatric nursing -considerable teaching experience -experience in nursing -actively registered as a nurse in N.B. or eligible for such	-planning,organizing and presenting classroom and clinical instruction to professional and non-professional staff in a hopsital or institution	-initiative and independent judgment in developing and presenting subject matter and course material	37½ hrs/
Nurse III	-graduation from an approved school of nursing -supplemented by a specialized courses as required by the position -considerable experience in nursing -some experience in a supervisory capacity. -actively registered as a nurse in N.B. or eligible for such.	-nursing care -observing and recording patients behavior and response to treatments -evaluating nursing services provided -attending regular staff conferences.	-requisitioning of supplies -assisting and supervising professional, non-professional nursing personnel in a ward or group of wards -considerable independence relative to the day to day operation.	

TABLE 2 (f) Orderlies (-weekly)

	Skill	Effort	Personality	Working Cond.
Orderly 1	grade 10 ability to be trained to orderly 11	light to moderate lifting tasks basic nursing care to patients, specific care to male patients simple measurements	performing a variety of simple nursing duties under supervision	37½ hrs/wk
Orderly 11	grade 10 demonstrated ability at least 2 years of orderly 1	as per above more specialized nursing care routine charting duties.	give nursing care to patients in simple nursing situation, under supervision of a RN. may assist the RN in more complex situations.	

* All job evaluations based upon the skill, effort and aresponsibilty analysis of the foregoing jobs, jobs as outlined in the job descriptions provided by the N.B. Nurses union, Aug. 80.

TABLE 4 Points per Job Evaluated, per Equal Value Factor*

	TOTAL	SKILL	EFFORT	RESPONSIBILITY	WORKING CONDITIONS**
Social Worker 1	1020	270	400	350	n.a.
Social Worker 11	1360	410	450	500	
Social Worker 111	1740	610	530	600	
Liquor Store Clerk	560	130	300	130	
Liquor St Asst Mgr	620	170	200	250	
Laboratory Photo.	760	100	300	360	
Mechanic 1	1020	210	430	380	
Mechanic 11	1040	210	450	380	
Mechanic 111	1200	290	450	460	
Electrician	1080	270	430	380	
General Staff Nurse (GN1)	1000	150	450	400	
Assist Hd Nurse (GN3)	1250	350	450	400	
Head Nurse (GN4)	1300	350	450	500	
Supervisor (GN5)	1730	580	550	600	
Nurse 1	1000	150	450	400	
Public Health N.1	1430	430	500	500	
Comm. Health N.11	1400	400	500	500	
Staff Dev. Coord. 2	1400	400	500	500	
Nurse 111	1300	400	450	450	
Orderly 1	400	70	250	80	
Orderly 11	540	120	300	120	

*Job evaluations based on job descriptions received from the N.B. Treasury Board and N.B. Nurses Union, as per August 1980.

**Such information was not emphasized or mentioned in any of the job descriptions provided. Also, as the component is included and defined to account for extremes (see Table 1) and as all jobs analysed are conducted in moderate circumstances, this factor is considered of minimal importance in the present analysis. Mental and physical stress factors as obvious in job descriptions are considered under the effort and responsibility components.

TABLE 5 SALARY, POINTS AND VALUE COEFFICIENTS, PER JOB EVALUATED

	ANNUAL $	Total Points	Salary(Pts $Value Coeff.)
Social Worker 1	14,100-18,144	1020	$13.8-17.8
Social Worker 11	17,304-21,024	1360	$12.7-15.5
Social Worker 111	19,068-23,196	1740	$10.9-13.3
Liquor St. Clerk	12,667	560	$22.6
Liquor St. AsstMgr	13,748	620	$22.2
Lab Photographer	10,060-12,150	760	$13.2
Mechanic 1	15,993	1020	$15.6
Mechanic 11	16,598	1040	$15.9
Mechanic 111	17,180	1200	$14.3
Electrician	16, 598	1080	$15.4
General Staff Nurse (GN1)	11,508-13,988	970	$11.5-13.9
GN2	12,493-15,185	1000	$12.4-15.1
Asst Head Nurse (GN3)	12,892-15,663	1250	$10.3-12.5
Head Nurse(GN4)	13,531-16,447	1300	$10.4-12.6
Supervisor (GN5)	4,489-17,611	1730	$ 8.3-10.1
Nurse 1	13,104-13,764	1000	$13.1-13.7
Public Health 1	14,460-17,568	1430	$10.1-12.3
Comm. Health N. 11	14,460-17,568	1400	$10.3-12.5
Staff Dev. Coord. 1 and 11	14,676-17,586	1400	$10.5-12.5
Nurse 111	14,676-17,586	1300	$11.2-13.7
Orderly 1	10,480-10,867	400	$26.2-27.2
Orderly 11	11,175-11,557	540	$20.7-21.4

* Salaries as received from N.B. Treasury BOard, effective August 1980. All salaries whether hourly, weekly or monthly are presented for the year. Points as based on present job evaluation.

TABLE 5 SALARY, POINTS AND VALUE COEFFICIENTS, PER JOB EVALUATED

	ANNUAL $	Total Points	Salary(Pts $Value Coeff.)
Social Worker 1	14,100-18,144	1020	$13.8-17.8
Social Worker 11	17,304-21,024	1360	$12.7-15.5
Social Worker 111	19,068-23,196	1740	$10.9-13.3
Liquor St. Clerk	12,667	560	$22.6
Liquor St. AsstMgr	13,748	620	$22.2
Lab Photographer	10,060-12,150	760	$13.2
Mechanic 1	15,993	1020	$15.6
Mechanic 11	16,598	1040	$15.9
Mechanic 111	17,180	1200	$14.3
Electrician	16, 598	1080	$15.4
General Staff Nurse (GN1)	11,508-13,988	970	$11.5-13.9
GN2	12,493-15,185	1000	$12.4-15.1
Asst Head Nurse (GN3)	12,892-15,663	1250	$10.3-12.5
Head Nurse(GN4)	13,531-16,447	1300	$10.4-12.6
Supervisor (GN5)	4,489-17,611	1730	$ 8.3-10.1
Nurse 1	13,104-13,764	1000	$13.1-13.7
Public Health 1	14,460-17,568	1430	$10.1-12.3
Comm. Health N. 11	14,460-17,568	1400	$10.3-12.5
Staff Dev. Coord. 1 and 11	14,676-17,586	1400	$10.5-12.5
Nurse 111	14,676-17,586	1300	$11.2-13.7
Orderly 1	10,480-10,867	400	$26.2-27.2
Orderly 11	11,175-11,557	540	$20.7-21.4

* Salaries as received from N.B. Treasury BOard, effective August 1980. All salaries whether hourly, weekly or monthly are presented for the year. Points as based on present job evaluation.

Advisory Council on the Status of Women
Conseil consultatif sur la condition de la femme

UNE ANALYSE DU PRINCIPE DE LA PARITE SALARIALE POUR L'EXECUTION DE FONCTIONS EQUIVALENTES TELLE QU'APPLIQUEE A CERTAINS EMPLOIS DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Par
Le Conseil consultatif sur la condition de la femme du N.-B.

Telle que revisé en mai 1983

386 St. George St., Moncton, N.B. E1C 1X2 / (506) 388-9660, 1-800-332-3087 / 386, rue Saint-George, Moncton, N.-B. E1C 1X2

Le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick a retenu les services d'une recherchiste pour la préparation de la présente étude dans un effort de faire accepter le concept de salaire égal pour un travail de valeur égale. La première analyse qui a été publiée en août 1980 est reproduite en troisième partie du présent document. En raison des augmentations salariales et de l'inflation, une révision du premier rapport s'imposait, or en mai 1983, la recherchiste de l'étude originale a adapté le rapport aux nouvelles valeurs (1ère partie). A ce moment-là, nous avons également ajouté un examen de la compatibilité du principe du salaire égal pour un travail de valeur égale en rapport avec le processus des négociations collectives (2ème partie).

PARTIE 1

L'objet du présent document est de faire suite à l'étude présentée en août 1980 que l'on a reproduit ici en troisième partie.

Comme nous l'avons mentionné dans la première étude, la Loi fédérale sur la parité salariale pour l'exécution de tâches équivalentes prévoit l'évaluation du travail exécuté par les employés seulement lorsque ces employés travaillent pour le même employeur. Dans le présent texte, nous avons développé un outil de comparaison appelé "coefficient de valeur" qui se rapporte vaguement à la somme d'argent qu'un employeur accepte de payer à chacun de ses groupes d'employé-e-s pour chaque point alloué en vertu des qualifications, responsabilités et efforts requis.

Compte tenu de la valeur du dollar en 1980, la première étude a conclu que l'employeur, le Conseil du Trésor du gouvernement du Nouveau-Brunswick, semblait consentir à payer en moyenne, entre $14. et $16. par point pour l'effort, les qualifications et les responsabilités. De sérieuses injustices avaient cependant été signalées à ce moment-là, surtout en ce qui concerne les travailleurs sociaux des niveaux supérieurs et les infirmières à tous les niveaux qui semblaient être grandement sous-estimés par leur employeur sur le plan de la rémunération. De plus, d'autres groupes semblaient remarquablement sur-estimés par leur employeur, entre autres les employés de la Société des alcools et les garçons de salle d'hôpital.

...2

La situation en 1983

Depuis 1980 cependant, l'inflation a suscité d'importants changements dans les échelles de traitement. L'outil doit donc être mis à jour pour tenir compte de l'inflation.

Le tableau suivant fait état des taux d'inflation pour chaque année depuis 1980 et démontre comment ces taux, lorsque appliqués au coefficient de valeur moyen de $14 - $16 par point accordé à un emploi, occasionneraient un changement au coefficient également:

TABLEAU I - Le coefficient de valeur et l'inflation

Année	Taux d'inflation*	Coefficient de valeur
1980	-	$14 - $16 /point
1981	12.2%	$14 - $18 /point
1982	11.6%	$17.5- $20 /point
1983	7.4%	$19 -$21.5/point

D'après l'analyse de 1980, indexée pour tenir compte de l'inflation et de la valeur actuelle du dollar, une rémunération équitable aujourd'hui se situerait donc entre $19 et $21.5 par point accordé.

Le tableau II comprend les groupes originaires d'emplois tels qu'analysés en 1980 ainsi que les échelles salariales de 1983 divisées par le nombre de point accordés pour l'effort, les

---

* Les rapports de Statistiques Canada sont du 1er février d'une année au 1er février de l'année suivante. Nous avons choisi le 1er février comme indice de comparaison puisque toutes les échelles de traitement utilisées en 1980 couvraient ce mois comme le font les échelles de 1983 employées dans cette mise à jour.

qualifications et les responsabilités comme ils ont été evalués en 1980. Ce tableau indique que la plupart des groupes ont en effet tenu le pas avec l'inflation. Cependant, il démontre également de façon flagrante que les groupes qui avaient été sous-estimés au début, c'est-à-dire les infirmières et les travailleurs sociaux de niveaux supérieurs, continuent d'être sous-estimés.

De plus, ces deux groupes travaillent sous des contrats expirés en 1982 qui même à ce moment-là, sous-estimaient la valeur de leur travail si on fait la comparaison avec le coefficient indexé à l'inflation pour 1982 (voir le tableau I: le coefficient moyen acceptable pour 1982 se situe entre $17.5 et $20/point, alors que les coefficients de valeur des travailleurs sociaux sont de $13.6-$19/point et ceux des infirmières sont de $12-$21/point).

Curieusement, les garçons de salle d'hôpital[1] et les employés de la Société des alcools continuent d'être surestimés par leur employeur avec des coefficients de valeur de $30-$40/point! Une distinction évidente entre les emplois masculins et les emplois féminins continue de dominer dans ces catégories d'emploi.

Evaluation de nouveaux groupes

Quatre groupes d'employés ont récemment conclu des ententes de trois ans avec le Conseil du Trésor du N.-B. Les tableaux III

---

1. "Garçons de salle d'hôpital" est employé ici pour désigner les infirmiers auxiliaires communément appelés infirmiers tout court. Il est important de préciser que la différence habituelle entre un "infirmier" et une infirmière ne tient pas que du genre. Les "infirmiers" ou garçons de salle d'hôpital ont une formation à peu près identique aux infirmières auxiliaires (voir tableau V) alors que les infirmières autorisées ont beaucoup plus de formation (voir tableau 2, 3e partie).

et IV indiquent leurs salaires, les points accordés pour l'effort, les qualifications et les responsabilités ainsi que les coefficients de valeur monétaire qui en résultent.

Ces récentes ententes démontrent que l'employeur, le Conseil du Trésor du N.-B., valorise les catégories d'emploi de certains groupes plus que d'autres et cette valorisation ne semble pas reposer sur les niveaux de qualifications des employés. Le vail spécialisé d'un-e diététicien-ne par exemple est sérieusement sous-estimé, même par ce nouveau contrat (les coefficients de valeur monétaire sont de $12-19/point) alors que le groupe des mécanographes d'informatique, quoique non spécialisés avant l'expérience de travail, sont hautement valorisés (coefficients de valeur monétaire de $23-$31/point).

Les deux autres groupes: les gardes forestiers et les professeurs en technologie au niveau du collège communautaire semblent gagner un salaire moyen, c'est-à-dire aux environs de $19-$21/point. (Certains niveaux chez ces groupes cependant sont plus valorisés que d'autres: 16 professeurs à un niveau supérieur et les gardes forestiers débutants!)

Les tendances actuelles

Un autre groupe, plus petit celui-ci, a été étudié. Il a été souligné que les garçons de salle d'hôpital, une catégorie à prédominance masculine par tradition, sont fortement surestimés. La question qui se pose, c'est quelle est la situation des femmes qui font essentiellement le même travail et qui sont rémunérées selon la même échelle suite à un examen plus détaillé des tâches à accomplir?

Comme l'indique le tableau III, les groupes féminins, les infirmières auxiliaires I et II sont également surestimées, leurs coefficients se situant entre $23 et $36 par point accordé. Il est toutefois intéressant de noter que, bien que la formation de base soit la même pour les infirmières auxiliaires II et les garçons de salle III, soit une année de collège communautaire, les infirmières auxiliaires II sont tenues de passer des examens provinciaux d'autorisation afin d'adhérer à l'Association des infirmières auxiliaires autorisées du N.-B.

De plus, leur description de tâches stipule qu'elles seront appelées à poursuivre leur formation selon les exigences du travail. Un examen plus détaillé de ces descriptions de tâches démontre aussi que tandis qu'un garçon de salle peut aider une infirmière diplômée dans ses tâches, on peut attendre de l'infirmière auxiliaire qu'elle effectue ces tâches sous la surveillance d'une infirmière diplômée.

Doit-on en conclure que les femmes ont besoin, en raison de leur sexe, d'une meilleure formation que les hommes ou qu'on peut s'attendre qu'elles effectuent des tâches plus complexes pour le même salaire? (1)

---

1. Un rappel historique s'impose pour démontrer que la discrimination entre ce groupe comprenant les infirmières auxiliaires et les garçons de salle, et le groupe des infirmières autorisées est bien fondée sur le sexe. Autrefois, les infirmières auxiliaires et les garçons de salle étaient rémunérés sur deux bases différentes, les derniers gagnant beaucoup plus que les premières. En 1974, une décision de la Commission des droits de l'homme a changé cette situation entraînant la majoration du salaire des infirmières auxiliaires au niveau de celui des garçons de salle. En raison de ces considérations historiques, on peut affirmer que la différence dans l'estimation de la valeur du travail de ce groupe par rapport à celui des infirmières autorisées constitue une distinction fondée sur le sexe.

Enfin, quoiqu'une entente n'ait pas encore été conclue, le gouvernement négocie présentement avec les employé-e-s de la Société des alcools du N.-B. L'offre comprend une augmentation de 8% pour l'année en cours et de 5% pour la prochaine année, portant seulement, ce qui veut dire qu'ils continuent d'être fermement sur-estimés.

Cette tendance à engraisser proportionnellement les gras et à amaigrir proportionnellement les maigres doit être réexaminée.

Résumé

En résumé donc, la présente mise à jour démontre que cet employeur particulier, le Conseil du Trésor du N.-B., surestime certains emplois: les garçons de salle d'hôpital, les employés de la Société des alcools et les mécanographes d'informatique, tout en sous-estimant indéniablement certains autres: par exemple, les infirmières, les travailleurs sociaux des échelons supérieurs et les diététicien-nes. Il est donc évident qu'une distinction entre les catégories d'emplois masculins et féminins, telle que soulignée en 1980, prédomine toujours et ce même si cet employeur se dit prêt à rémunérer équitablement ses employé-e-s selon l'effort, les qualifications et les responsabilités. Il est d'autant plus intéressant de noter que dans un cas où un groupe "féminin" a gagné leur lutte, une considération égale à celle accordée à un groupe "masculin" sur le plan des négociations (les infirmières auxiliaires et les garçons de salle d'hôpital), ces femmes doivent satisfaire plus d'exigences pour le poste et assumer plus de responsabilités de travail pour le même salaire.

Ainsi, la présente analyse démontre que les raisons pour lesquelles certains emplois sont mieux rémunérés que d'autres ne semblent pas dépendre de l'effort, des qualifications et des responsabilités de l'employé(e). Et compte tenu de la tendance actuelle dans les négociations, les nouveaux contrats indiquent qu'un critère secret prévaut dans l'évaluation monétaire de

certains emplois. A l'heure actuelle, un nouvel examen de cette méthode secrète s'impose et il faut en faire part au public afin que nos citoyen-e-s puissent organiser leur avenir en fonction de ces emplois pour lesquels la demande est faible et le salaire élevé, ou encore, il faut implanter un système plus juste de salaire égal pour un travail de valeur égale.

PARTIE 2

Les négociations collectives et l'égalité des salaires

Certains craignent que l'implantation du principe du salaire égal pour un travail de valeur égale ne transforme sérieusement le processus de négociation et n'affaiblisse la situation des employé-e-s de façon générale. D'autres ont aussi exprimé de moins nobles sentiments en suggérant que les femmes n'ont pas payé leur dû au mouvement ouvrier et que de leur accorder des avantages par la législation serait une injure aux travailleurs qui ont eu à supporter de longues grèves difficiles pour l'obtention de gains.

Il serait peut-être utile de rappeler ici que le concept de la négociation était un concept révolutionnaire il y a moins d'un siècle. Toutes les institutions financières y ont farouchement résisté et d'affreuses prédictions annonçaient que de grands malheurs retomberaient sur l'économie et sur le tissu social si on donnait droit de prise à un tel concept. De plus, on disait que ça ne marcherait jamais.

Pourtant le concept a pris racine tant bien que mal, quoiqu'il ait occasionné certains changements dans les rapports sociaux et économique foncièrement capitaliste. Les syndicats, l'instrument même des négociations collectives, constituent maintenant une institution acceptée au service de l'économie. Ils craignent que l'introduction d'une nouvelle formule servant à régler les rapports entre les classes de travailleurs et les rapports entre les travailleurs et le patronat ne diminue leur pouvoir.

Les efforts récemment déployés par certains syndicats nationaux pour promouvoir l'adoption de programmes d'action positive qui préconisent le salaire égal pour un travail de valeur égale n'ont eu que peu d'influence et les représentants syndicaux locaux sont rarement bien documentés sur la question. Inutile de dire qu'ils ne s'en font pas les défenseurs.

Même si les négociations collectives ont procuré certains avantages aux travailleuses comparativement à leurs soeurs non-syndiquées, elles n'ont pas amélioré leur sort de façon importante par rapport à leurs confrères de travail. On peut avancer, sans se tromper, que le rôle des femmes sur le marché du travail a traditionnellement été le reflet de la perception que l'on a de son rôle au foyer.[1] Comme son travail au foyer a été et continue d'être affreusement sous-estimé en terme de compensation monétaire, son travail à l'extérieur du foyer a aussi été sous-estimé. Le patronat et le mouvement ouvrier sont tous deux coupables, à dessein ou par défaut, de perpétuer cette attitude.

Dans les syndicats où elles sont représentées, les femmes en font partie en tant que membres de classes d'employé-e-s qui sont habituellement stéréotypées d'après le sexe. Les syndicats contrôlés par des hommes ont fait peu de progrès pour changer cette situation, en encourageant les femmes à intégrer les métiers non-traditionnels ou en augmentant le salaire et le statut des emplois "féminins"; dans certains cas d'ailleurs, ils ont plutôt essayé d'empêcher les femmes d'avancer. Le conditionnement des femmes ne les prépare pas à la politique de confrontation. Souvent elles hésitent devant la grève. Les

---

1. L'égalité entre les sexes sur le lieu de travail: Débats de la conférence parrainée par le Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada. Ottawa: Approvisionnements et Services Canada, 1982. p. 53.

politiciens et les dirigeants d'entreprise le savent et par conséquent, les demandes des femmes ne sont pas sérieusement considérées et leur bonne volonté ne sert à rien. De plus, les emplois à prédominance féminine sont habituellement des services aux autres et de façon générale ils constitutent une extension du rôle nourricier de la femme au foyer; par exemple, les infirmières, les enseignantes, les secrétaires, etc. Les conflits de travail dans ces services sont universellement mal tolérés du public et souvent, les travailleuses de ce secteur rejettent elles-mêmes l'introduction d'éléments de conflit dans cette ambiance.

Quoique le processus de négociation collective a connu un certain succès en répondant aux besoins des travailleuses, il reste que la majorité des travailleuses ne sont pas syndiquées et ne participent d'aucune façon au processus de négociation collective.

La négociation collective pourrait réellement améliorer la situation des travailleuses, mais pour ce faire, un plus grand nombre de femmes devront se syndiquer et plus d'entre elles devront assumer des rôles administratifs au sein de ces syndicats. Mais il s'agit d'un processus et de ce fait, cela se fera à long terme. Si les femmes veulent atteindre la même sécurité économique que leur confrères de travail et obtenir des gains égaux à l'avenir, leur point de départ doit être juste et équitable.

Nous avons appris, à nos dépens, que nous ne pouvons pas compter sur la bonne volonté et l'éducation pour améliorer la condition des femmes sur le marché du travail, pas plus en ce qui a trait à leurs compétences pour des emplois bien rémunérés que dans les attitudes des employeurs ou des syndicats. Les programmes de perfectionnement sont rares, les obstacles à leur accessibilité apparaissent à tout bout de champ et si une per-

sonne réussit à acquérir la formation voulue, les attitudes des employeurs et des syndicats militent souvent contre sa réussite.

Un dernier mot est peut-être de mise. La négociation collective est essentiellement un processus de confrontation. Au cours des années, ce processus est passé des rues et des salles de réunion pour intégrer la chambre du conseil, mais il continue d'être un processus dans lequel les deux parties adoptent des positions menaçantes dans le but de contrôler le plus possible.

Le moment est peut-être venu d'admettre un nouvel élément dans la délimitation des catégories d'emplois et des taux de salaires de base - c'est-à-dire le bon sens. Si les emplois étaient évalués de façon objective et non-sexiste, les points étant accordés pour tous les facteurs pertinents et les délimitations faites selon la valeur de chaque point, le premier chiffre absolu pourrait ensuite servir de fondement pour chaque groupe d'emplois dans les négociations collectives. Toute tentative de réorganisation des rapports de compensation pour des raisons autres que celles fondées sur une révision des évaluations d'emplois serait manifestement évidente et plus facile à traiter.

Si un système de pointage objectif était adopté par le gouvernement provincial et par les syndicats qui représentent ses employé-e-s, les négociations en vue des augmentations de salaire pour chaque emploi seraient menées selon l'évaluation de l'emploi, établie d'après un système où les points sont accordés en vertu des difficultés. Les augmentations nécessaires pour éliminer les différences de salaire causées par la segrégation dans l'emploi deviendraient évidentes et les travailleurs et travailleuses seraient plus équitablement récompensé-e-s pour leurs efforts.

TABLEAU II - Les groupes évalués en 1980:
Salaires actuels et coefficient de valeur *

Salaire au 1er février 1983

Travailleur social I	17,420-22,412/1020	17.07-21.9)expiré
Travailleur social II	21,398-26,078/1360	15.07-19.2) en
Travailleur social III	23,634-28,782/1740	13.07-16.5)1982
Commis-Société des alcools	17,264/560	30.82
Gérant-adj.-Société des alcools	20,550/620	33.1
Mécanicien I	20,745/1020	20.5
Mécanicien II	21,777/1040	20.9
Mécanicien III	22,464/1200	18.7
Electricien	21,777/1080	20.16
Infirmière (GN1)	16,994-20,657/1000	16.9-20.6
Inf. en chef adj. (GN3)	19,037-21,295/1250	15.2-17.0
Inf. en chef (GN4)	19,981-24,287/1300	15.3-18.6
Surveillante (GN5)	21,390-26,676/1730	12.4-15.4
Infirmière I	19,356-20,328/1000	19.3-20.3
Infirmière-hygiéniste I	20,328-25,956/1430	14.2-18.1
Infirmière en hygiène communautaire II	21,672-27,672/1400	15.5-19.7
Coord. Perf. du pers.II	21,672-27,672/1400	15.5-19.7
Infirmière III	21,672-27,672/1300	16.6-21.3
Garçon de salle d'hôpital I	15,649-16,219/400	39.1-40.5
Garçon de salle d'hôpital II	16,679-17,249/540	30.8-34.4

* A l'exception des travailleurs sociaux et des infirmières qui travaillent sous des contrats expirés, les salaires sont pour 1983.

TABLEAU III - Salaires, points et coefficients de valeur: ententes récentes du Conseil du Trésor

Salaires réels de ces groupes au 1er fév. 1983.		
Prof.en technologie I	21,876-26,568/1350	16.02-19.07
Prof.en technologie II	26,508-32,208/1470	18.00-21.09
Prof.en technologie III	30,804-37,440/1570	19.06-23.08
Garde forestier II	16,356-19,884/880	18.05-22.05
Garde forestier III	19,036-21,936/1050	17.02-20.09
Garde forestier IV	19,812-24,084/1250	15,08-19.03
Diététicien(ne) I	16,676-21,312/1100	15.25-19.04
Diététicien(ne) II	18,384-22,392/1470	12.05-15.02
Infirmier(ère) aux. I	15,649-16,219/440	35.05-36.09
Infirmier(ère) aux. II	16,757-17,716/710	23.06-24.07
Garçon de salle d'hôpital III	16,757-17,516/650	25.08-26.09

TABLEAU IV - Décompte des points tels qu'attribués: ententes récentes du Conseil du Trésor

	Efforts			Responsabilité		
	Aptitudes	Mental	Physique	Tâches	Autres	Total
Prof.en technologie I	350.	300.	200.	300.	200.	1350.
Prof.en technologie II	470.	300.	200.	300.	200.	1470.
Prof.en technologie III	570.	300.	200.	300.	200.	1570.
Garde forestier I	180.	150.	300.	150.	100.	880.
Garde forestier II	250.	200.	300.	150.	150.	1050.
Garde forestier III	300.	250.	300.	200.	200.	1250.
Mécanographe d'informatique I	70.	100.	80.	50.	100.	400.
Mécanographe d'informatique II	150.	150.	80.	100.	150.	630.
Mécanographe d'informatique III	170.	220.	100.	150.	200.	840.
Diététicien(ne) I	300.	250.	150.	200.	200.	1100.
Diététicien(ne) II	470.	350.	150.	300.	200.	1470.
Infirmière aux. I	110.	50.	180.	50.	30.	440.
Infirmière aux. II	150.	150.	180.	130.	100.	710.
Garçon de salle d'hôpital III	120.	150.	230.	60.	90.	650.

TABLEAU V - Décompte des emplois évalués pour l'équivalence

(a) Professeurs des Collèges communautaires

	Qualifications	Efforts	Responsabilités
Prof. en technologie I	Baccalauréat et une certaine expérience en affaires ou dans l'industrie.	Enseignement à des étudiants au niveau de technologue dans une institution provinciale d'enseignement; autonomie en matière de jugement.	Instruction théorique et pratique aux étudiants en technologie des affaires et du génie conformément au programme établi.
Prof. en technologie II	Baccalauréat et une grande expérience en enseignement, en affaires ou dans une industrie connexe.	Même que I	Même que I
Prof. en technologie III	Baccalauréat et une très grande expérience en affaires ou dans l'industrie.	Même que I	Même que I
(b) Services de ressources			
Garde-forestier II	Cours d'une école de garde-forestier reconnue et une expérience connexe.	Travail technique en défenses forestières, en aménagement des fôrets ou en gestion et protection du poisson et du gibier.	Exécution de travaux spécialisés et semi-spécialisés sous une surveillance limitée. Participation à la formation et à l'apprentissage des gardes forestiers débutants.

TABLEAU V - Décompte des emplois évalués pour l'équivalence (suite)

	Qualifications	Efforts	Responsabilités
Garde-forestier III	Cours d'une école de garde-forestier reconnue et une grande expérience connexe.	Surveillant au niveau I et/ou un travail spécialisé et technique en foresterie.	Surveillance de travaux spécialisés et semi-spécialisés. Surveillance de la formation et de l'apprentissage des gardes forestiers subalternes et des employés d'opérations.
Garde-forestier IV	Cours d'une école de garde-forestier reconnue et une grande expérience dans le domaine tech-technique et de l'expérience de surveillance.	Surveillance et travail technique avancé en foresterie dans des domaines tels les défenses forestières et la protection des insectes, etc.	Etablissement d'objectifs pour une région désignée, surveillance et formation des gardes forestiers subalternes ainsi que la préparation et le contôle du budget pour la région désignée.
(c) Groupe de l'informatique			
Mécanographe d'informatique I	12e année	Travail au niveau de débutant chargé du fonctionnement de tout le matériel périphérique d'entrée et de sortie qui se trouve dans la salle des machines et ce, suivant des procédures définies.	Le travail consiste à préparer les données ou les résultats pour le traitement et à faire de l'exploitation en autonome.

TABLEAU V - Décompte des emplois évalués pour l'équivalence (suite)

	Qualifications	Efforts	Responsabilités
Mécanographe d'informatique II	12e année et une certaine expérience de travail.	Travail à un niveau élevé au fonctionnement de diverses machines de traitement des données.	Effectue un travail technique qui consiste à faire fonctionner un ordinateur de grande puissance.
Mécanographe d'informatique III	12e année et de l'expérience dans la mise en oeuvre d'un matériel mécanographique complexe.	Travail technique complexe au fonctionnement de diverses machines de traitement des données; connaître et régler les problèmes des utilisateurs.	Utilise des machines complexes de traitement des données, y compris un ordinateur électronique servant au multitraitement de données.
(d) Groupe PRMP			
Diététicien(ne) I	Baccalauréat en sciences de la nutrition; diététicien(ne) diplômé(e); stage en diététique complété	Consulte le personnel infirmier et médical concernant les diètes des patient-e-s; instruit les patient-e-s; visite les familles des patient-e-s pour assurer que la diète est suivie.	Diététicien(ne) diplomé (e) membre du personnel de tout hôpital et/ou responsable du département de diététique dans un hôpital de moins de 90 lits.

TABLEAU V - Décompte des emplois évalués pour l'équivalence (suite)

	Qualifications	Efforts	Responsabilités
(d) Groupe PRMP (suite)			
Diététicien(ne) II	Baccalauréat en sciences de l'enseignement ménager; stage en diététique complété.	Assume toute la responsabilité du département en l'absence du/de la directeur/directrice; participe à l'élaboration des politiques du département, des règlements et de l'organisation.	Responsable d'un département de diététique dans un hôpital de 90-149 lits; responsable adjoint dans un hôpital de 200-399 lits.
(e) Soins de santé - I.A. et garçons de salle d'hôpital			
Infirmier (ère) auxiliaire I	Une certaine formation en règle ou reconnue d'une école d'enseignement infirmier ou infirmier auxiliaire. Grande expérience de travail	Soins infirmiers aux patient-e-s dans des situations ordinaires, aide physique aux patient-e-s.	Participe à l'observation des patient-e-s sous la surveillance d'une infirmiere diplômée.
Infirmier (ère) auxiliaire II	Avoir complété avec succès le cours d'infirmier(ère) auxiliaire reconnu (52 semaines). Doit être membre de l'Ass. des infirmier(ères) auxiliaires du N.-B.	Même chose que le premier en plus de participer à organiser donner et évoluer les soins infirmiers de certain-e-s patient-e-s.	Comme ci-dessus et peut aussi sous surveillance, exécuter certaines tâches habituellement exécutées par des infirmieres diplômées.

TABLEAU V - Décompte des emplois évalués pour l'équivalence (suite)

	Qualifications	Efforts	Responsabilités
(d) Groupe PRMP (suite)			
Garçon de salle III	Avoir complété un cours de formation reconnue (52 semaines)	Soins infirmiers aux patient-e-s dans des situations ordinaires Il fait le même travail que le garçon de salle II en plus d'exécuter des tâches infirmières plus complexes selon son degré d'expérience et sa formation.	La surveillance, est assurée par une infirmiere diplômée. Peut aider une infirmière diplômée dans des situations complexes.

PARTIE 3

Une analyse préliminaire de la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes telle qu'appliqués à certains emplois dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick. Août 1980

INTRODUCTION

On a souvent déclaré, et tout récemment dans des documents professionnels[1], que l'une des raisons pour lesquelles les emplois des femmes sont mal rémunérés est que ces emplois sont sous-estimés précisément parce qu'il s'agit d'emplois de femmes. Selon ces arguments et les preuves présentées, on a tendance à considérer les femmes en second lieu après les hommes dans les cultures et les sociétés à l'échelle mondiale de façon telle que les emplois traditionnellement occupés par les femmes sont inférieurs aux yeux de ces sociétés.[2] Cela semble être le cas quelle que soit la valeur objective réelle de l'emploi en cause.

On constate un exemple très poignant de cette situation "en U.R.S.S. et en Europe orientale où il y a un pourcentage plus élevé de femmes dans les domaines de la médecine, du génie et du droit; or, la profession d'avocat ne jouit pas d'un prestige social élevé et les femmes qui oeuvrent dans les domaines de la médecine et du génie n'occupent pas des postes très élevés"[3].

Il semble donc que nous soyons aux prises avec un problème de préjugés.

---

1. Blumrosen, Ruth, "Wage Discrimination, Job Segregation and Title VII of the Civil Rights Act of 1964" in Univ. of Michigan Journal of Law Reform vol. 12(3) 1979 pages 402-502.

2. Rapport sur la Conférence internationale sur le travail de 1975

3. Blumrosen, R. 1979, dans l'ouvrage cité, p. 417

Dans notre société, nous nous plaignons des emplois traditionnellement occupés par les femmes, par ex. postes de vendeuses et de secrétaires. Comme nous l'avons démontré plus tôt, dans les domaines où les femmes commencent à devenir hautement instruites et qualifiées, si elles peuvent être identifiées comme un groupe de femmes dans une même profession, la profession est dévalorisée et étiquetée d'emplois pour femmes; les femmes sont ainsi de nouveau catégorisées.

Pour se sortir de ce genre de dilemme il faut donc combattre les préjugés sociaux. Pour reconnaître la valeur des femmes en ce qui a trait à la qualité de leur contribution à la société, il faut apprécier la valeur de leur contribution et non pas leurs caractéristiques personnelles.

Un mécanisme qui pourrait bien donner lieu à ce genre de campagne de rééducation est l'article 11 de la récente Loi canadienne sur les droits de la personne. Cet article, qui est entré en vigueur en 1978, a été intitulé la disposition sur "la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes".

Mesures législatives sur la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes

Au départ, l'article avait pour but d'assurer que les employés qui accomplissent des fonctions essentiellement équivalentes pour un employeur dans le même établissement reçoivent la même rémunération. Il s'agit là d'un principe bien logique si l'on oublie que les employeurs ont toujours payé les femmes le moins possible, et que même aujourd'hui, le salaire des femmes est, en moyenne, 50% de moins que celui des hommes dans les mêmes catégories d'emploi[4].

4. Bureau de la femme, Travail Canada, "Women in the Labour Force, 1977 Edition Part 11: Earnings of Women and Men", voir Tableau 8a, 8b.

De quelle façon notre société a été capable de cacher ce terrible secret est une question qui découle des facteurs suivants: la participation et le besoin de femmes au sein de la population active; la sociologie délimitant les domaines de travail des femmes et les principes commerciaux et économiques qui cherchent à exploiter pleinement ces facteurs sociologiques en payant les femmes moins que les hommes. Pour payer une femme moins qu'un homme pour accomplir le même travail, il suffit de changer le titre de l'emploi. Les femmes sont des "cuisinières" tandis que les homme sont des "chefs", les femmes sont des "hôtesses" et les hommes sont des "maîtres d'hôtel", les femmes sont des "secrétaires" et les hommes sont des "adjoints administratifs"[5]. Il faut ajouter à cela que le stimulant économique offert aux employeurs voulant qu'au Canada, "si les salaires des femmes passaient de 60% à 70% de celui des hommes, les coûts additionnels s'élèveraient à $7,02 milliards[6]".

En somme, même dans les cas où les femmes et les hommes accomplissent le même travail ou exécutent des fonctions équivalentes pour l'employeur, des étiquettes astucieusement employées peuvent servir à perpétuer la distinction préjudiciable entre les travailleurs et les travailleuses.

Si par contre notre société acceptait d'appliquer le principe de la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes, on pourrait au moins envisager la possibilité d'éliminer l'application injuste et mesquine de titres d'emploi supérieurs ou inférieurs et des échelles de salaires correspondantes.

---

5. Blumrosen, Ruth, 1979, dans l'ouvrage cité, p. 407

6. White, Julie, "Equal Pay and the New Legislation" préparé pour la réunion du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, janvier 1979.

Limites de la disposition sur la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes

Le présent document ne tente pas de naivement suggérer que la disposition sur la parité salariale sonctitue la réponse à tous les problèmes. En fait, il ne s'agit que d'une disposition légale faible et inefficace qui n'a pas encore fait ses preuves; un exercice intellectuel, une bien bonne idée qui est devenue loi et qui, par son manque de précision, défie presque quiconque de l'invoquer pour obtenir la parité salariale. Cette disposition est d'autant plus affaiblie par la portée de sa loi mère, la Loi canadienne sur les droits de la personne.

D'un autre côté, il s'agit d'un texte de loi plutôt osé. Le principe de la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes fait l'objet de vives discussions depuis plusieurs années et cette disposition nous permet de définir les fonctions équivalentes et de déclarer que la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes constitue un droit canadien.

La portée de l'étude

La présente étude répond directement à ce précédent intellectuel. Le Conseil consultatif de la condition de la femme du N.-B. estime que le moment est arrivé d'entreprendre un programme de sensibilisation du public à l'égard de la validité du principe de la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes. En bref, l'étude a pour but de fournir des renseignements à des fins de sensibilisation du public.

La présente étude

Le Conseil consultatif a entrepris d'évaluer un certain nombre d'emplois différents au sein de la Fonction publique du N.-B. On a évalué des aspects effort, aptitudes* et responsabilités en se fondant sur les recommandations de la

---

*Le terme "aptitudes" est utilisé ici dans le sens de "qualifications", tel que défini par la Commission des droits de la personne.

Loi canadienne sur les droits de la personne[7]. On n'a pas analysé les conditions de travail, un autre aspect recommandé, étant donné que les descriptions d'emploi fournies par le Conseil du Trésor du N.-B. ne fait état d'aucun renseignement pertinent à ce chapitre. On a cependant tenté de compenser pour cet aspect (se reporter à la remarque mentionnée sous le tableau 4).

Étant donné qu'on a constaté que "les emplois des femmes sont étroitement liés à leur rôle de ménagère ou à leur socialisation en tant qu'aides pour les hommes"[8], tels que prendre soin des malades ou préparer la nourriture, on a choisi parmi les vingt et un emplois examinés celui d'infirmière comme l'emploi pour femmes le plus pertinent.

Méthode

On a analysé objectivement vingt et un emplois pour déterminer la quantité d'aptitudes, d'effort et de responsabilités que chacun exige de l'employé (se reporter au tableau 2). Ces facteurs figurent au tableau 1, y compris le nombre maximal de points alloués et l'explication des décisions prises touchant l'allocation des points. Ces derniers renseignements représentent la contribution de notre recherche, car il n'existe présentement aucune ligne directrice officielle visant l'allocation des points (se reporter aux tableaux 3 et 4).

---

7. Méthodologie et principes pour l'application de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne publiés par CCDP.

8. Blumrosen, Ruth, 1979, dans l'ouvrage cité, p. 405.

TABLEAU 3 Répartition détaillée des points accordés

	APTITUDES	EFFORT PHYSIQUE	EFFORT MENTAL	FONCTIONS DE RESP.	RESPONSABILITÉS COMPTE RENDU	TOTAL
Travailleur social 1	270	80	320	200	150	1020
Travailleur social 11	410	100	350	300	200	1360
Travailleur social 111	610	80	450	350	250	1740
Commis-Société des alcools	130	200	100	50	80	560
Gérant adj. - Société des alcools	170	50	150	150	100	620
Photographe de laboratoire	100	150	150	200	160	760
Mécanicien 1	210	280	150	200	180	1020
Mécanicien 11	210	300	150	200	180	1040
Mécanicien 111	290	300	150	250	210	1200
Électricien	270	280	150	200	180	1080
Infirmière (GN1)	150	200	250	200	200	1000
Infirmière en chef adj. GN3	350	100	350	220	230	1250
Infirmière en chef (GN4)	350	100	350	220	280	1300
Surveillante (GN5)	580	100	450	300	300	1730
Infirmière 1	150	200	250	200	200	1000
Inf.- hygiéniste	430	200	300	300	200	1430
Inf. en hygiène communautaire 1	400	200	300	300	200	1400
Coord. Perf. du pers. 1+11	400	200	300	300	200	1400
Infirmière 111	400	100	350	220	230	1300
Garçon de salle d'hôpital 1	70	200	50	50	30	400
Garçon de salle d'hôpital 11	120	200	100	60	60	540

TABLEAU 4 Points par emploi évalué, par facteur d'équivalence*

	TOTAL	APTITUDES	EFFORT	RESPONSABILITÉ	CONDITIONS DE TRAVAIL**
Travailleur social 1	1020	270	400	350	s/o
Travailleur social 11	1360	410	450	500	
Travailleur social 111	1740	610	530	600	
Commis-Société des alcools	560	130	300	130	
Gérant adj. - Société des alcools	620	170	200	250	
Photographe de laboratoire	760	100	300	360	
Mécanicien 1	1020	210	430	380	
Mécanicien 11	1040	210	450	380	
Mécanicien 111	1200	290	450	460	
Électricien	1080	270	430	380	
Infirmière (GN1)	1000	150	450	400	
Infirmière en chef adj. GN3	1250	350	450	400	
Infirmière en chef (GN4)	1300	350	450	500	
Surveillante (GN5)	1730	580	550	600	
Infirmière 1	1000	150	450	400	
Inf.-hygiéniste	1430	430	500	500	
Inf. en hygiène communautaire 11	1400	400	500	500	
Coord. dév. du pers. 1+11	1400	400	500	500	
Infirmière 111	1300	400	450	450	
Garçon de salle d'hôpital 1	400	70	250	80	
Garçon de salle d'hôpital 11	540	120	300	120	

*Évaluations d'emplois fondées sur les descriptions d'emploi reçues du Conseil du Trésor du N.-B. et du syndicat des infirmières; ces descriptions d'emploi étaient en vigueur en août 1980.

On n'a souligné ou mentionné ces renseignements dans aucune des descriptions d'emploi reçues. Étant donné que ce facteur est compris et sert à déterminer les cas extrêmes (se reporter au tableau 1) et que tous les emplois analysés sont examinés dans des circonstances modérées, on estime que ce facteur n'est pas très significatif pour la présente analyse. Les facteurs de stress physique et mental évidents dans les descriptions d'emploi sont compris dans les aspects effort et responsabilités.

TABLEAU 5 SALAIRE, POINTS ET COEFFICIENTS DE VALEUR PAR EMPLOI ÉVALUÉ

	SALAIRE ANNUEL	Nombre total de points	Salaire ($/point de coef. de valeur)
Travailleur social 1	14 100-18 144	1020	$13,8-17,8
Travailleur social 11	17 304-21 024	1360	$12,7-15,5
Travailleur social 111	19 068-23 196	1740	$10,9-13,3
Commis-Société des alcools	12 667	560	$22,6
Gérant adj. -Société des alcools	13 748	620	$22,2
Photographe de laboratoire	10 060-12 150	760	$13,2
Mécanicien 1	15 993	1020	$15,6
Mécanicien 11	16 598	1040	$15,9
Mécanicien 111	17 180	1200	$14,3
Électricien	16 598	1080	$15,4
Infirmière générale (GN1)	11 508-13 988	970	$11,5-13,9
GN2	12 493-15 185	1000	$12,4-15,1
Infirmière en chef adj. (GN3)	12 892-15 663	1250	$10,3-12,5
Infirmière en chef (GN4)	13 531-16 447	1300	$10,4-12,6
Surveillante (GN5)	4 489-17 611	1730	$ 8,3-10,1
Infirmière 1	13 104-13 764	1000	$13,1-13,7
Inf.- hygiéniste	14 460-17 568	1430	$10,1-12,3
Hygiène communautaire 11	14 460-17 568	1400	$10,3-12,5
Coord., Perf. du personnel 1 et 11	14 676-17 586	1400	$10,5-12,5
Infirmière 111	14 676-17 586	1300	$11,2-13,7

Tableau 5 (Suite)

	SALAIRE ANNUEL	Nombre total de points	Salaire ($/point de coef. de valeur)
Garçon de salle d'hôpital I	10 480-10 867	400	$26,2-27,2
Garçon de salle d'hôpital II	11 175-11 557	540	$20,7-21,4

*Salaires en vigueur en août 1980 selon le Conseil du Trésor du N.-B. Tous les salaires, qu'il s'agisse de salaires horaires, hebdomadaires ou mensuels sont présentés pour une période d'un an. On a accordé les points en se fondant sur les évaluations d'emplois actuellement en vigueur.

Premièrement, les principaux facteurs considérés pour chaque élément, par exemple expérience, formation et scolarité, ainsi que les aptitudes naturelles toutes subsumées sous "Aptitudes" sont tirées textuellement des définitions détaillées dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. (Se reporter à l'annexe A)

Deuxièmement, les salaires présentement accordés pour chaque emploi analysé ont été reportés à un taux annuel comparable. (Se reporter au tableau 4) On a ensuite déterminé un "coefficient de valeur" en divisant le salaire annuel par le nombre de points accordés à chaque emploi. (Se reporter au tableau 5) C'est ce coefficient, vaguement décrit comme la quantité de rémunération reçue par exigence d'emploi par employé, qui constitue l'objet principal de la présente discussion.

RÉSULTATS ET DISCUSSIONS

Comme le montre l'étude, dans le cadre de laquelle on a évalué individuellement les emplois des travailleurs sociaux, des employés de la Société des alcools, des mécaniciens et électriciens, des garçons de salle d'hôpital et des infirmières, les coefficients de valeur diffèrent grandement selon l'emploi.

Quelques premières observations sont notables. D'abord, les catégories regroupant les garçons de salle d'hôpital et les employés de la Société des alcools, soit des emplois où il y a une prédominance d'hommes, sont bien rémunérés. Les coefficients de valeur pour ces emplois s'élèvent de $20,7 à $27,2 par point d'exigences professionnelles.

Deuxièmement, les emplois d'infirmières, soit une catégorie d'emploi composée surtout de femmes, sont moins bien rémunérés; c'est dans ce groupe d'emploi qu'on trouve les coefficients de valeur les moins élevés, allant de $8,3 à $13,9 par point d'exigences professionnelles. (Ce groupe comprend aussi le photographe de laboratoire).

Troisièmement, on semble constater une rémunération équitable ou "juste", soit aux environs de $14 à $16 par point, dans la catégorie qui regroupe les emplois de mécanicien, électricien et travailleur social.

Le dernier point évident est que certains emplois évalués comportant un grand nombre de points (disons plus de 1400 points) semblent être un peu moins payants pour les employés que les emplois moins exigeants. Cela est manifeste dans les postes de travailleur social III, infirmière surveillante (GN5), infirmière-hygiéniste et infirmière en hygiène communautaire. Il semble donc que dans notre société on s'attende à ce que certains échelons de certaines professions soient honorifiques, c'est-à-dire qu'ils comportent leurs propres récompenses à cause du plus important don d'aptitudes, d'efforts et de responsabilités à la société. Il est évident que l'employeur ne compense pas les employés de ces échelons pour les sacrifices qu'ils font.

CONCLUSION

La présente étude tente de démystifier le concept de la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes en définissant objectivement les facteurs du concept et en les traduisant en valeurs numériques comparables. Le principal inconvénient d'un tel exercice est sans doute que l'interprétation de ces facteurs en valeurs numériques peut être hautement subjective. C'est pour cette raison qu'on a suivi aussi scrupuleusement la Loi canadienne sur les droits de la personne et qu'on a présenté tous les raisonnements à l'égard de l'allocation des points.

Pour la présente étude, on a comparé les emplois d'infirmière dans la Fonction publique du N.-B. avec d'autres emplois de la Fonction publique provinciale qui ne sont pas encore définis comme étant à prédominance féminine. Les résultats indiquent nettement que certains emplois, qui sont occupés principalement par des hommes, sont plus payants pour les employés en ce qui concerne le revenu monétaire par facteur d'exigences professionnelles (garçons de salle d'hôpital, employés de la Société des alcools). Les résultats indiquent aussi que lorsque les titulaires de certains emplois tels que les emplois de travailleur social et d'infirmière, soit les professions communément qualifiées de professions nobles et qui requièrent beaucoup de dévouement, ont atteint un certain niveau, on s'attend effectivement à ce que l'employé se sacrifie dans une certaine mesure sans recevoir de compensation monétaire.

Finalement, les résultats indiquent sans équivoque qu'à tous les échelons de la profession d'infirmière, à l'exception de l'échelon supérieur de la classification GN2, l'employeur n'offre pas aux employés une rémunération juste par rapport aux facteurs d'exigences professionnelles. La présente analyse révèle par exemple qu'une rémunération de $14 à $16 par point serait juste et équitable alors que, de façon générale, les infirmières reçoivent entre $10 et $13 par point. En somme, on s'attend à ce que l'infirmière se contente d'une rétribution monétaire partielle de son employeur et qu'elle retire pour le reste quelque récompense intrinsèque des efforts, aptitudes et responsabilités exigés par son poste et de son dévouement envers le public.

L'étude ne représente qu'une première étape. La profession d'infirmière n'est pas le seul domaine d'activité à prédominance féminine dans notre société et les emplois d'électricien, de travailleur social et de garçon de salle d'hôpital ne sont pas les seuls qui tombent sous la tutelle d'un même employeur. Toutefois, cette première étape s'est avérée très révélatrice. De nombreux emplois évalués en fonction des éléments effort, aptitudes et responsabilités comme ils sont définis aux termes des dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne ayant trait à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes, on démontre que l'emploi d'infirmière, qui regroupe surtout des femmes, est un emploi exigeant, par rapport aux éléments aptitudes, effort et responsabilités exigés mais qu'il est injustifiablement mal rémunéré.

Nous espérons que la présente analyse servira à inciter les gens à prendre conscience des qualités mesurables d'aptitudes, d'efforts et de responsabilités que représente chaque emploi de notre milieu économique et à comprendre que les échelles de traitement doivent être établies uniquement en fonction de ces facteurs. Comme le démontre l'étude, certains emplois sont présentement rémunérés de façon équitable, d'autres sont trop bien rémunérés, et d'autres encore sont mal rémunérés; les emplois occupés par les femmes tombent dans cette dernière catégorie.

APPENDICE A

Ordonnance sur l'égalité de rémunération de la Loi canadiennne sur les droits de la personne. La date d'entrée en vigueur est le 27 septembre 1978.

... où le travail exécuté par les employés d'un même établissement est évalué en vue de déterminer si ces employés remplissent des fonctions équivalentes.

a) les qualifications requises pour l'exécution du travail d'un employé comprennent les aptitudes physiques ou intellectuelles nécessaires à l'exécution de ce travail et acquises par l'expérience, la formation, les études ou attribuables à l'habilité naturelle; la nature et l'importance de ces qualifications chez les employés qui travaillent dans le même établissement doivent être évaluées sans tenir compte de la manière dont elles ont été acquises;

b) l'effort requis pour l'exécution du travail d'un employé comprend tout effort physique ou intellectuel normalement nécessaire à ce travail; lorsqu'on compare les fonctions des employés d'un même établissement à cet égard,

(i) l'effort déployé par un employé peut être équivalent à celui déployé par un autre employé, que ces efforts soient exercés de la même façon ou non, et

(ii) l'effort nécessaire à l'exécution du travail d'un employé ne doit pas normalement être considéré comme différent sous prétexte que l'employé accomplit de temps à autre une tâche exigeant un effort supplémentaire.

c) les responsabilités liées à l'exécution du travail d'un employé doivent être évaluées en déterminant dans quelle mesure l'employeur compte sur l'employé pour accomplir son travail, compte tenu de l'importance des exigences du poste et de toutes

les ressources techniques, financières et humaines dont l'employé a la responsabilité;

d) les conditions dans lesquelles l'employé exécute ses fonctions comprennent le bruit, la chaleur, le froid, l'isolement, le danger physique, les risques pour la santé, le stress et toutes les autres conditions liées à l'environnement physique et au climat psychologique; elles ne comprennent pas cependant l'obligation de faire des heures supplémentaires ou de travailler par postes lorsque l'employé reçoit une prime à cet égard.

TABLEAU 1 PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE LA PARITÉ SALARIALE POUR L'EXÉCUTION DE FONCTIONS ÉQUIVALENTES

Élément	Facteur principal	Nombre max. de points	Exemples de considérations
aptitudes	-expérience	300	- expérience du travail (de non spécialisé à spécialisé) - expérience de la surveillance - expérience de l'enseignement (0) (300) Aucune expérience du travail à vaste expérience de surveillance
	-formation, scolarité	500	- école secondaire (70) - école de métiers 1 an (100) 2 ans (130) - apprentissage (30/année) - université (4 ans) 270, c.-à-d. 50/année et école secondaire - autre (20) (certificat prof.) - 10e année (50) (500) PHD
	-aptitudes naturelles	200	- aptitudes manifestées - qualités de chef - selon les exigences du poste
effort	-physique	400	- tâches manuelles allant de légères à moyennes à rudes - se servant d'un petit matériel léger (200), de matériel moyen et d'un matériel lourd (400) - visites sur le terrain (200) - assis (50) à debout (150) toute la journée
	-mental	600	travaux de rédaction simples (50) et d'enregistrement de données (250) règlement de problèmes complexes exigeant l'aptitude à innover (350)

TABLEAU 1 (Suite)

Élément	Facteur principal	Nombre max. de points	Exemples de considérations
responsabilité	-tâches de l'employé	500	peu (50), tâches suveillées à autonomie, responsabilité des résultats, (300) le résultat est fonction du nombre de personnes.
	-de compte rendu de l'employé	500	Pour des aptitudes spécialisées telles que (100) utiliser des appareils, s'occuper des finances (100), d'autres ressources (100), du travail d'autres employés et caractère confidentiel (100).
conditions de travail	bruit, chaleur, froid, isolement, conditions dangereuses pour la santé, surménage intellectuel	200	Ne comprend pas le travail supplémentaire ou par équipe lorsque l'employé reçoit une prime pour ce genre de travail.

* Conformément à l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, ces textes réglementaires sur la parité salariale ne s'appliquent qu'aux employés qui travaillent dans un même établissement.
Les éléments et facteurs principaux font partie de la loi. Le maximum de points à être attribués et la décision sur le nombre de points alloués pour chaque élément sont le fruit de notre recherche sur l'évaluation des emplois.

Travailleurs sociaux 1, 11 et 111
TABLEAU 2 (a)

TRAVAILLEURS SOCIAUX (salaire annuel)

	APTITUDES	EFFORTS	RESPONSABILITÉS	Conditions de travail
Travailleur social 1	Baccalauréat	-tenir des dossiers à jour sur des cas connexes -communiquer avec des organismes et établissements sociaux, des clients particuliers, des familles et le public	-offrir des services en vertu du bien-être des enfants, de l'assistance sociale, des services de santé mentale, correctionnels	36 1/4 h par semaine
Travailleur social 11	Maîtrise en travail social ou baccalauréat et vaste expérience	-nouer et entretenir des relations de travail efficaces avec les clients, les employés et le public.	-offrir les services de counseling susmentionnés -peut comprendre des services de consultation avec d'autres travailleurs sociaux -beaucoup de jugement et d'initiative	"
Travailleur social 111	Maîtrise en travail social et vaste expérience en travail social	-offrir des services de counseling et thérapeutiques hautement spécialisés à des groupes et particuliers -aider à déterminer les problèmes et recommander des méthodes et moyens de règlement.	-responsable de la surveillance des TS susmentionnés et du personnel de soutien -offrir des services consultatifs -faire preuve de beaucoup de jugement indépendant	"

TABLEAU 2 (b) EMPLOYÉS DE MAGASIN - SOCIÉTÉ DES ALCOOLS (salaire horaire)

	APTITUDES	EFFORTS	RESPONSABILITÉ	Conditions de travail
Commis	-12e année et certaine expérience dans le domaine de la vente	tâches manuelles légères et modérément rudes, travail de vendeur, manipuler de l'argent; répondre aux demandes de renseignements; aider à préparer les rapports	-compter et balancer la caisse et les ventes totales -faire fonctionner une caisse enregistreuse	40 h par semaine
Gérant adjoint	-12e année; vaste expérience du travail de bureau et de vendeur dans un magasin ou entrepôt de la Société des alcools	-préparer et aider à préparer les rapports courants et spéciaux -aider à tenir des dossiers exacts et concis sur chaque employé	-surveiller la disposition des marchandises -remplacer le gérant en son absence -donner des instructions au personnel au sujet de ses tâches	"

TABLEAU 2 (c) Travailleurs spécialisés - Travail manuel (salaire annuel ou horaire)

Photographe de laboratoire	12e année formation technique en photographie médicale	tâches de bureau et techniques relatives à la prise, au traitement et au classement de divers types de photos de spécimens pathologiques; copie photographique de tableaux et de diagrammes	entretien des appareils de photo, des projecteurs et du matériel audio-visuel connexe	37½ h/s

TABLEAU 2 (c) Travailleurs spécialisés - Travail manuel (salaire annuel ou horaire) (suite)

	APTITUDES	EFFORT	RESPONSABILITÉS	Conditions de travail
Mécanicien 1	certificat de compagnon	tâches spécialisées dans le domaine de la réparation de matériel automobile alimenté à l'essence	faire preuve de jugement lors du choix des méthodes de réparation ou d'installation -peut avoir à surveiller des aides ou d'autres mécaniciens ou à travailler seul à accomplir des tâches d'inspection sur le terrain.	40 h/s salaire horaire
Mécanicien 11	certificat de compagnon dans le métier de la réparation du matériel lourd, c.-à-d. 10e année, 1 année de collège communautaire, 3 années d'apprentissage et examen	tâches spécialisées ayant trait à l'entretien, la réparation et l'installation de tous les éléments du matériel automobile, maritime et connexe	faire preuve de jugement lors du choix des méthodes employées -peut avoir à surveiller un aide ou un autre mécanicien	40 h/s salaire horaire

TABLEAU 2 (c) Travailleurs spécialisés - Travail manuel (salaire annuel ou horaire) (suite)

Mécanicien 111	-certificat de compagnon dans la réparation du matériel lourd (comme ci-dessus) -certaine expérience de la surveillance	-réparer et entretenir du petit et du gros matériel alimenté à l'essence ou au diesel.	-aider à assurer l'entretien, l'exploitation et la surveillance de l'atelier en l'absence du surveillant de l'atelier et (ou) se charger de travaux de réparation spécialisés pour l'entretien et la réparation de systèmes à injection d'essence	40 h/s
Electricien	-certificat de compagnon dans le métier d'électricien décerné par le min. du Travail du N.-B. c.-à-d. 10e année et 1 an à un collège comm., 5 ans d'apprentissage et examen	-installer et réparer des interrupteurs, relais, commandes de moteur, alarmes, amplificateurs et accessoires électriques et d'autres appareils électriques -entretenir ce matériel électrique -réparer les réseaux de fils défectueux	-assurer l'installation et le fonctionnement efficace et sûr de divers systèmes d'installations électriques. -peut avoir à surveiller occasionnellement les aides	

TABLEAU 2 (d) Infirmières d'hôpitaux (payées tous les quinze jours)

Infirmière générale (GN2) (GN1 est identique sauf que l'infirmière n'est pas diplômée)	Infirmière diplomée c.-à.d. diplôme de 2 ans ou diplôme universitaire de 4 ans dans une école reconnue et réussite à l'examen d'infirmière diplômée	-soins infirmiers professionnels -évaluer les besoins des patients -tenir des rapports et des données -membre participant d'une équipe d'infirmières à l'unité vis-à-vis de la réalisation des objectifs de l'unité, déterminer et respecter les politiques, planifier l'ensemble des soins donnés aux patients, élaboration des normes pour la santé mentale et évaluer la contribution de l'unité aux programmes pédagogiques particuliers	faire des recommandations à l'égard des besoins budgétaires de l'unité -répartir les activités, aider et surveiller le personnel sous sa direction	37½ h/s

TABLEAU 2 (d) (suite) Infirmières d'hôpitaux (payées tous les quinze jours)

Adjointe à l'infirmière en chef (GN3)	Infirmière diplomée comme ci-dessus - expérience des soins infirmiers - avoir terminé avec succès au moins 1 année d'études universitaires, y compris un cours d'administration des soins infirmiers ou un baccalauréat, y compris un cours d'administration des soins infirmiers	-déterminer les besoins des patients à l'unité et recommander le personnel infirmier pour satisfaire à ces besoins -membre participant d'une équipe d'infirmières comme ci-dessus (GN1) -aider à élaborer un programme d'évaluation du personnel infirmier et le mettre en vigueur -aider à préparer, à interpréter et à entretenir un plan d'organisation pour le service des soins infirmiers -aider à élaborer des dossiers pour le service des soins infirmiers et diriger la tenue de ces dossiers	-recommandations visant les installations matérielles, les fournitures et le matériel -présenter des demandes budgétaires pour l'unité -planifier et appliquer un programme de surveillance à l'unité -responsable de l'élaboration, de l'évaluation et de la révision des plans de soins infirmiers -aider l'infirmière en chef à planifier et à surveiller le service des soins infirmiers au sein d'une unité d'un hôpital ou d'un organisme semblable -remplacer l'infirmière en chef en son absence ou pendant la nuit.	37 ½ h/s

TABLEAU 2 (d) (suite) Infirmières d'hôpitaux (payées tous les quinze jours)

Infirmière en chef	comme ci-dessus(GN3)	-comme d'adjointe à l'infirmière en chef (GN3)	-L'infirmière en chef est responsable de la planification et de la surveillance d'un service de soins infirmiers au sein d'un poste d'un hôpital ou d'un organisme semblable	37½ h/s
Surveillante (GN5)	-Infirmière diplômée -Baccalauréat ou maîtrise, y compris administration de soins infirmiers -expérience des soins infirmiers -qualités de chef	-donne des instructions dans tous les domaines susmentionnés pour le secteur d'activité désigné	-La surveillante est responsable de la surveillance et de l'amélioration des soins infirmiers dispensés aux patients dans un secteur d'activité ou de soins médicaux désigné (plus d'une unité) dans un hôpital ou organisme semblable	

TABLEAU 2 (e) INFIRMIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE (salaire annuel)

	APTITUDES	EFFORT	RESPONSABILITÉS	Conditions de travail
Infirmière 1	-diplômée d'une école de sciences infirmières reconnue c.-à-d. études de 2 ans ou études universitaires de 4 ans -infirmière diplômée en règle du N.-B. ou être admissible à le devenir	-soins infirmiers -préparer les patients pour les traitements et aider à les administrer -inscrire et administrer les médicaments -observer la réaction des patients et donner les soins en conséquence	-surveillance du personnel non spécialisé	37½ h/s
Infirmière-hygiéniste 1	-diplôme universitaire en sciences infirmières, y compris des cours en hygiène public -infirmière diplômée en règle du N.-B. ou admissible à le devenir	-visites aux maisons, aux écoles et ailleurs pour encourager les soins et les traitements médicaux post-hospitaliers, donner des instructions sur les principes fondamentaux de l'hygiène public -planifier et diriger des activités dans des endroits spéciaux tels que les	-responsabilité d'instruction à l'égard des communautés et soins post-hospitaliers dans les foyers -participer à l'orientation du nouveau personnel -aider les étudiants à acquérir de l'expérience sur le terrain	

TABLEAU 2 (e) INFIRMIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE (salaire annuel)

Infirmière-hygiéniste 1 (suite)		écoles, cliniques, centres de soins pour enfants ou secteurs d'emploi et y prendre part -évaluation des maisons de repos		
Infirmière en hygiène communautaire	-diplômée d'une école de sciences infirmières approuvée, comme ci-dessus -cours spécialisés exigés pour occuper le poste -vaste expérience dans le domaine des traitements et des soins infirmiers professionnels au sein d'un service de santé mentale ou de psychiatrie -certaine expérience de la surveillance -infirmière diplômée en règle du N.-B. ou être admissible à le devenir	-s'acquitter de fonctions de surveillance et d'administration dans le domaine des services de soins psychiatriques -prendre part à la planification du programme d'ensemble	-responsable des fonctions de surveillance dans le domaine des services de soins psychiatriques dans une zone désignée	37½ h/s

TABLEAU 2 (e) INFIRMIÈRES DU SERVICE CIVIL (salaire annuel)

Coordonnatrice du perfectionnement du personnel 1 et 11	-diplômée d'une école de sciences infirmières reconnue -cours en soins psychiatriques -vaste expérience de l'enseignement -expérience des soins infirmiers -infirmière diplômée en règle du N.-B. ou être admissible à le devenir	-planifier, organiser et présenter des cours d'instruction clinique en classe à des employés spécialisés et non spécialisés dans un hôpital ou établissement de soins infirmiers	-faire preuve d'initiative et de jugement indépendant lors de l'élaboration et de la présentation de cours	37½ h/s
Infirmière 111	-diplômée d'une école de sciences infirmières reconnue -cours spécialisés exigés pour occuper le poste -vaste expérience des soins infirmiers -certaine expérience de surveillance -infirmière diplômée en règle du N.-B. ou être admissible à le devenir	-soins infirmiers -observer et enregistrer le comportement des patients et leur réaction aux traitements -évaluer les services infirmiers fournis -assister aux conférences régulières du personnel	-commander les fournitures -aider et surveiller le personnel infirmier spécialisé et non spécialisé dans une salle ou un groupe de salles d'hôpital -autonomie considérable dans les activités quotidiennes	

TABLEAU 2 (f) Garçons de salle d'hôpital (salaire hebdomadaire)

	Aptitudes	Effort	Personnalité	Conditions de travail
Garçon de salle 1	10e année, aptitude à devenir garçon de salle 11	soulever des articles dont le poids est de léger à moyen, soins infirmiers de base aux patients, soins particuliers aux patients du sexe masculin, mesures simples	accomplir diverses tâches de soins infirmiers simples sous surveillance	37½ h/s
Garçon de salle 11	10e année, aptitudes manifestes, au moins 2 années d'expérience en tant que garçon de salle 1	comme ci-dessus soins infirmiers plus spécialisés, travaux d'enregistrement courants	offrir des soins infirmiers aux patients dans des situations simples sous la surveillance d'une infirmière diplômée, peut avoir à aider l'infirmière diplômée dans des situations plus complexes	

* Toutes les évaluations d'emploi sont fondées sur l'analyse des aptitudes, de l'effort et des responsabilités des emplois déjà cités; les emplois détaillés dans les descriptions d'emploi fournis par le syndicat des infirmières du N.-B., août 1980.